LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ ET LE GENRE EN AFRIQUE DE L'OUEST

Une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO

Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (Eds)

DCAF
un centre pour la sécurité, le développement et l'état de droit

LE SECTEUR DE LA SÉCURITÉ ET LE GENRE EN AFRIQUE DE L'OUEST

Une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO

Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (Eds)

Le Centre de Genève pour le Contrôle des Forces Armées (DCAF)
Le Centre de Genève pour le Contrôle des Forces Armées (DCAF) est une institution de premier plan dans le domaine de la réforme et de la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. DCAF fournit un soutien au niveau national dans différents pays, participante à la mise en place de programmes d'assistance sur le terrain, conçoit et soutien l'élaboration de normes démocratiques appropriées à l'échelle nationale et internationale et conduit des recherches sur les politiques permettant d'assurer la bonne gouvernance du secteur de la sécurité. Plus d'informations disponibles sur: www.dcaf.ch

Editeurs
Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (DCAF)

Coordinateur de projet
Kristin Valasek

Coordinateur de recherches
Jean Jacques Purusi Sadiki

Collaborateurs de rédaction
Daniel de Torres, Anike Doherty, Karin Grimm, Aiko Holvikivi, Caroline Pradier, Kathrin Quesada et Audrey Reeves (DCAF)

Donateurs
Cette étude n'aurait pas pu être possible sans le soutien généreux du Ministère des Affaires Etrangères norvégien, le Ministère des Affaires Etrangères suédois et le Département Fédéral des Affaires Etrangères suisse.

Remerciements
Les éditeurs souhaitent remercier toutes les personnes qui ont apporté leur contribution aux chapitres de ce livre et qui sont cités dans la table des matières. Ce projet n'aurait pas pu être possible sans les conseils et le soutien de Anja Ebnöther. De plus, les éditeurs souhaitent remercier les personnes suivantes pour leurs contribution et soutient : Kossi Mawuli Agokla, Caroline Bahnson, Corey Barr, Megan Bastick, Alan Bryden, Kristen Cordell, Denise Dantas de Aquino, Linda de Souza, Aminatta Dibba, Ely Dieng, Helge Flärd, Mpako Foaleng, Jean-Jacques Gacond, Awudu Ahmed Gumah, Siga Fatima Jagne, Zeïni Moulaye, Sara Negrão, Ndioro Ndiaye et l'équipe de AMLD, Krista Nerland, 'Kemi Okenyodo et l'équipe de CLEEN, 'Funmi Olonisakin, Nana Pratt, Nicola Popovic, Jennifer Salahub, Jonathan Sandy, Albrecht Schnabel, Marijke Stutz-de-Ridder, Anne-Kristin Treiber, Victoria Walker, et les membres de WISS-SL. Les éditeurs remercient aussi toutes les personnes et les organisations dans les pays étudiées qui ont pris le temps et qui ont fait l'effort de nous fournir des informations et des idées pour cette étude.

Des remerciements sont également dus à Anthony Drummond et Cherry Ekins respectivement pour l'édition et la relecture de la version anglaise; à Laetitia Houlmann pour la traduction française et à Linda Machata pour l'édition de la version française; à Ahone Njume-Ebong pour les graphismes et la mise en page, à Alice Lake-Hammond pour la mise en page de la version française et à Felix Tusa pour la mise en page.

Image de couverture : Cérémonie de remise de diplômes pour les agents correctionnels nouvellement formés au Liberia, 31 mars 2009 © Christopher Herwig/UNMIL

©DCAF 2011. Tous droits réservés.
ISBN: 978-92-9222-183-6

A cité comme suit : Miranda Gaanderse et Kristin Valasek (Eds), *Le Secteur de la Sécurité et le Genre en Afrique de l'Ouest : une étude de la police, de la défense, de la justice et des services pénitentiaires dans les pays de la CEDEAO*, Genève: DCAF, 2011.

Imprimé par : Imprimerie Villière

Table des matières

Liste des sigles ..... *i*

Introduction 1
Kristin Valasek

Résumé et analyse des résultats 7
Aiko Holvikivi, Kristin Valasek

PROFILS DES PAYS

Bénin 51
Innocentia Apovo, Miranda Gaanderse

Burkina Faso 65
Jean-Pierre Bayala, Miranda Gaanderse

Cap Vert 81
Edwige Bienvenu, Anki Sjöberg

Côte d'Ivoire 93
Michèle Olga Pépé, Anki Sjöberg

Ghana 111
Kwesi Aning, Anki Sjöberg

Guinée 127
Raymond-Marie Augustin Gnimassou, Miranda Gaanderse

Guinée-Bissau 137
Fernanda Pinto Cardoso, Anki Sjöberg

Liberia 151
Cecil Griffiths, Kristin Valasek

Mali 169
Fatimata Dicko-Zouboye, Anki Sjöberg

Niger 183
Diallo Boubacar, Anki Sjöberg

Nigeria 195
Plangsat Bitrus Dayil et la Fondation CLEEN, Anki Sjöberg

Sénégal 215
Alliance pour la migration, le leadership et le développement, Audrey Reeves

Sierra Leone 235
Memunatu Pratt, Kristin Valasek

Togo 255
Irène Ashira Assih, Anki Sjöberg

Annexe 1 : formulaire de collecte des données 269

Liste des sigles

AFELL	Association des femmes juristes du Liberia
AFJB	Association des femmes juristes du Bénin
AFJCI	Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire
AFL	Forces armées du Liberia
AJM	Association des juristes maliennes
AMJ	Association des femmes juristes (Cap Vert)
ANSD	Agence nationale de la statistique et de la démographie (Sénégal)
APE	Agent permanent de l'État (Bénin)
ASWAR Guinée	Association de soutien aux réfugiés, aux personnes déplacées et aux détenus
BCR	Bureau des prisons et de la réhabilitation (Liberia)
BICC	Centre International de Bonn pour la Conversion
BICE	Bureau International Catholique pour l'Enfance
BINUGBIS	Bureau intégré des Nations unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau
BNUB	Bureau des Nations unies au Burundi
CAGI	Commission permanente parlementaire « Affaires générales et institutionnelles » (Côte d'Ivoire)
CARL	Centre pour la responsabilisation et l'État de droit (Sierra Leone)
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDEAO	Communauté Économique des États d'Afrique de l'Ouest
CEDHD	Centre d'études en droits humains et démocratie
CMRN	Comité militaire de redressement national (Guinée)
CNDHCI	Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire
CNDH	Commission nationale des droits de l'homme
CPA	Accord global de paix (Liberia)
CSC	Conseil de sécurité (Liberia)
DCAF	Centre pour le contrôle démocratique des forces armées
DDR	Processus de désarmement, démobilisation et réintégration
DFIF	Département britannique pour le développement international
DGPF	Direction générale de la Promotion féminine (Togo)
DOVVSU	Unité sur la violence domestique et le soutien aux victimes (Ghana)
ENPFP	École nationale de police et de la formation permanente (Sénégal)
ENSOA	École nationale des sous-officiers d'active (Sénégal)
FARP	Forces armées révolutionnaires du peuple (Cap Vert)
FCFA	Franc de la Communauté Financière Africaine
FIDA	Fédération internationale des femmes juristes
FIDH	Fédération Internationale des Droits de l'Homme
FINUL	Force intérimaire des Nations unies au Liban
FSU	Unités de soutien aux familles (Sierra Leone)
GIZ	Coopération internationale allemande

GTZ	Agence de coopération technique allemande pour le développement
HRW	Human Rights Watch
ICIEG	Institut gouvernemental capverdien pour l'égalité et la parité des sexes (Cap Vert)
IMATT	Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction (Sierra Leone)
IMC	Institut pour les femmes et les enfants (Guinée Bissau)
ISS	Institutions du secteur de la sécurité
LIFLEA	Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre
LNP	Police nationale du Liberia
MACA	Maison d'arrêt et de correction d'Abidjan (Côte d'Ivoire)
MGF	Mutilation génitale féminine
MINUAD	Mission conjointe des Nations unies et de l'Union africaine au Darfour
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations unies au Kosovo
MINUL	Mission des Nations unies au Libéria
MINURSO	Mission des Nations unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUS	Mission des Nations unies au Soudan
MINUSTAH	Missions des Nations unies pour la Stabilisation en Haiti
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations unies en République démocratique du Congo
MOWAC	Ministère de la Condition féminine et de l'Enfance (Ghana)
MSWGCA	Ministère de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance (Sierra Leone)
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économique
OCDE-CAD	OCDE - Comité d'Aide au Développement
OCPMRTEH	Office Central de la protection des mineurs, de la famille et de la repression de la traite des êtres humains (Bénin)
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUCI	Mission des Nations unies en Côte d'Ivoire
OSC	Organisation de la société civile
PDG	Parti démocratique de Guinée
PIB	Produit intérieur brut
POP	Procédures opérationnelles permanentes
PNG	Politique nationale sur le genre (Burkina Faso)
PNUD	Programme des Nations unies pour le Développement
PRILAS	Association du personnel pénitentiaire féminin (Ghana)
PRIWA	Association du personnel pénitentiaire féminin (Sierra Leone)
PROSAD	Programme sur la Santé sexuelle et les droits humains
RAID	Unité de recherché, assistance, intervention et dissuasion (Bénin)
REFAMP/ Mali	Réseau des femmes africaines ministres et parlementaires du Mali
RSLAF	Forces armées de la République de Sierra Leone
RSS	Réforme du secteur de la sécurité
SiLNAP	Plan d'action national pour la mise en œuvre intégrale des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU (Sierra Leone)
SLP	Police sierra-leonaise
SLPS	Services pénitentiaires de la Sierra Leone
UA	Union Africaine
UE	Union Européenne
UIP	Union Interparlementaire
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la population
UNHCR	Haut Commissariat des Nations unies pour les Réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
UNIFEM	Fonds de développement des Nations unies pour la femme
UNSCR	Résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies
USAID	Agence des États-Unis pour le développement international
USD	Dollar américain
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine
WANEP	Réseau Ouest Africain pour l'Edification de la Paix

WINEP	Les femmes dans l'édification de la Paix
WIPSEN-Africa	Réseau pour les femmes, la paix et la sécurité
WISS-SL	Association des femmes du secteur de la sécurité en Sierra Leone

Introduction

Kristin Valasek

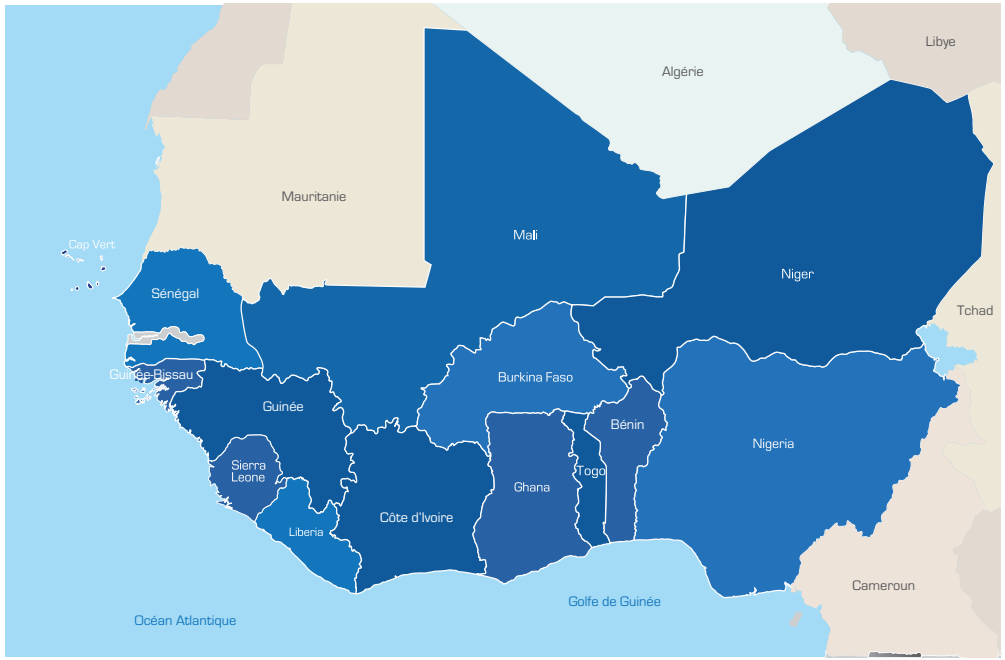
Depuis 2008, lorsque le Centre de Genève pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) a commencé à travailler sur la place du genre dans la transformation du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest, il nous a souvent été demandé, par d'autres pays de la région, des informations sur le genre et la sécurité, comme des exemples de bonnes pratiques ou des lacunes devant être comblées. Dans la plupart des cas, cependant, ces informations n'étaient pas disponibles. Les données sur la place du genre dans les institutions du secteur de la sécurité (ISS) en Afrique de l'Ouest sont à la fois difficiles à obtenir et dispersées. La présente étude/ le présent rapport d'enquête constitue une tentative de documenter de façon systématique le statut de l'intégration du genre au sein du secteur de la sécurité dans les pays membre de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Une grande partie des informations qui y figurent n'ont encore jamais été publiées ou comparées avec des données d'autres pays de la région.

Ce rapport est destiné à servir de ressource pour les personnes travaillant dans, ou en collaboration avec, les ISS, les personnes s'intéressant aux questions de gouvernance et de développement en Afrique de l'Ouest et les personnes se consacrant aux questions relatives au genre. Nous espérons que les informations présentées ici aideront les initiatives futures pour construire des ISS plus efficaces et plus équitables et pour apporter sécurité et justice aux femmes, aux hommes, aux garçons et aux filles.

CONTENU ET UTILISATION

Ce rapport contient 3 sections principales : une introduction, un résumé et une analyse des résultats et enfin des profils individuels de pays. L'introduction fournit des éléments de contexte sur les justifications, la méthodologie, les définitions et les défis rencontrés durant les recherches pour l'étude. La section suivante propose une analyse croisée des résultats de l'étude entre les pays et les institutions et s'achève sur une liste de recommandations clés.

Les profils de pays sont l'élément central de ce rapport : sous la forme d'instantanés, ils illustrent comment le genre a, ou n'a pas, été intégré dans les secteurs de la sécurité de 14 pays de la CEDEAO*.



* La CEDEAO compte 15 Etats membres; toutefois, la Gambie a refusé de participer à l'étude.

Chaque profil de pays contient des informations détaillées et structurées par indicateur au niveau de :

I. La gouvernance nationale
II. Les services de police
III. Les forces armées et gendarmerie
IV. Le système judiciaire
V. Les services pénitentiaires

Afin que les profils de pays soient riches en détails et faciles à lire, ils contiennent tous des résumé et des listes à puces pour chaque indicateurs. Cela facilite la comparaison entre les différentes institutions ou les différents pays. Les indicateurs donnent des informations sur la systématisation de la prise en compte du genre dans 5 domaines : politiques et procédures, structure institutionnelle, personnel, formation et contrôle interne/externe. Par exemple, les profils de pays indiquent quels services de police disposent d'unités/de sections spécifiques pour prendre en charge les victimes de violence sexiste, quelles forces armées offrent une formation sur le genre à leur personnel, quels systèmes judiciaires accordent un congé de paternité ou encore quel pays a le taux le plus élevé de personnel féminin dans ses services pénitentiaires.

Ce rapport a été conçu à différentes fins/ vise plusieurs objectifs, en particulier:

- Les bonnes pratiques identifiées dans le résumé et l'analyse des résultats peuvent permettre d'orienter les politiques et les procédures.
- Les recommandations clés peuvent constituer un point de départ utile pour discuter des initiatives sur le genre nécessaires au sein d'une ISS spécifique.
- Les profils de pays fournissent des instantanés utiles sur l'état de la systématisation de la prise en compte du genre dans le secteur de la sécurité de chaque pays.
- Suivre un indicateur à travers les différentes institutions permet d'effectuer des comparaisons régionales et institutionnelles.
- Les informations sur les différents indicateurs peuvent aussi servir de niveau de référence afin d' évaluer les changements réalisés aux niveaux institutionnel, national et régional.

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

L'histoire de la transformation du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest est plus complexe qu'elle n'y parait de prime abord. Si la plupart des pays de la région partagent l'héritage du colonialisme, ils ont tous vécu des situations extrêmement différentes depuis leur indépendance. Certains ont été ravagés par des guerres durant des années tandis que d'autres ont joui d'une stabilité relative. Ils ont pour la plupart connu des périodes de régime autoritaire, mais bon nombre d'entre eux construisent aujourd'hui des institutions démocratiques. Certains ont entrepris la tâche de transformer le secteur de la sécurité comme une initiative uniquement nationale ; d'autres ont reçu à cet égard de l'assistance de la part des Nations Unies ou de manière bilatérale. Enfin, la diversité linguistique – l'anglais, le français et le portugais coexistant avec une pléthore de langues locales – a entravé le partage d'expériences à travers la région.

Dans le cadre de ces processus de transformation du secteur de la sécurité, ou en parallèle, des initiatives sont prises pour systématiser la prise en compte des questions de genres dans les ISS et répondre aux différents besoins en sécurité et en justice. Ces initiatives visent à s'attaquer à toute une série de défis actuels, allant des questions sociales sous-jacentes du chômage des jeunes, de la féminisation de la pauvreté et du manque d'éducation et de soins médicaux aux menaces sécuritaires spécifiques comme la violence domestique, les agressions sexuelles, la mutilation génitale féminine et la violence à l'arme légère. Ces menaces ont un impact différent sur les vies des femmes, des hommes, des garçons et des filles d'Afrique de l'ouest. Les femmes en Afrique de l'Ouest – qui ont toujours joué un rôle économique et social crucial, bien qu'invisible – ont pris dernièrement une place plus importante dans les discours politiques, surtout dans les domaines de la prévention et résolution des conflits, de la paix et de la sécurité et du développement. Ce nouveau rôle a eu un impact sur le secteur de la sécurité : les femmes exigent maintenant de participer à l'élaboration des politiques relatives à la sécurité, intègrent les institutions de la sécurité et forment des organisations de la société civile pour aider les victimes de violence sexiste et plaider en faveur de réformes. Les gouvernements et les institutions de la sécurité, pour leur part, prennent toujours plus conscience de l'importance d'écouter de la même manière les femmes, les hommes, les garçons et les filles et de répondre à leurs besoins. S'il reste encore beaucoup à faire, les progrès réalisés depuis l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sont porteurs d'espoir.

Le DCAF a conçu cette étude comme une première étape pour répondre au besoin de documenter les initiatives innovantes sur les questions de genre actuellement lancées dans les ISS d'Afrique de l'Ouest. En réunissant des données sur 14 pays de la CEDEAO et en publiant le rapport en français et en anglais, nous espérons combler le manque d'informations et franchir les barrières linguistiques dans la région, mettre en évidence des bonnes pratiques et des leçons apprises et donner à tous les acteurs des idées pour de futures initiatives.

Pour plus d'informations sur la transformation du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest, voir:

- Alan Bryden et 'Funmi Olonisakin (eds), *Security Sector Transformation in Africa* (Munster: Lit Verlag, 2010).
- Nicole Ball et Kayode Fayemi (eds), *Security Sector Governance in Africa: A Handbook* (Lagos: Centre for Democracy and Development, 2004).
- Alan Bryden et Boubacar N'Diaye (eds), *Security Sector Governance in Francophone West Africa: Realities and Opportunities* (Munster: Lit Verlag, 2011).
- Hans Born, Jean-Jacques Gacond et Boubacar N'Diaye (eds), *Contrôle parlementaire du secteur de la sécurité : Guide Parlement de la CEDEAO-DCAF à l'usage des parlementaires ouest-africains* (Abuja: Single Vision Limited, 2011).

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Ce rapport est le fruit du travail de 14 chercheurs nationaux, 2 consultants auprès du DCAF et plusieurs membres du personnel du DCAF. Les données incluses dans le rapport sont tirées d'entretiens, d'analyses de documents et de recherche documentaire. La recherche de terrain a été menée en 2010, et la vérification des données a été effectuée en 2010 et 2011. La recherche était guidée par une série d'indicateurs présentés sous la forme d'un questionnaire. Les chercheurs basés dans chacun des 14 pays d'Afrique de l'Ouest étudiés ont collecté les informations en fonction de la version anglaise ou française du questionnaire (voir le questionnaire en annexe 1). Avec le soutien du coordinateur de recherche, les chercheurs nationaux ont rassemblé des données, principalement à travers des entretiens avec des informateurs clés du secteur de la sécurité. Le personnel et les consultants du DCAF ont ensuite rédigé le rapport sur la base des données soumises par chaque chercheur ainsi que d'analyses et recherches documentaires supplémentaires.

INDICATEURS

Après plusieurs cycles de révision et de consultation, nous avons sélectionné 101 indicateurs pour fournir un instantané du niveau actuel d'intégration du genre dans le secteur de la sécurité de chaque pays (voir l'annexe 1). 5 de ces indicateurs se rapportent à la gouvernance nationale du secteur de la sécurité, 24 aux services de polices, 23 aux forces armées et gendarmeries, 20 aux systèmes judiciaires et 29 aux services pénitentiaires. Pour chaque institution, ces indicateurs sont divisés en 5 domaines clés de la systématisation de la prise en compte du genre : politiques et procédures, structure institutionnelle, personnel, formation et contrôle interne/externe. Afin de permettre une analyse interinstitutionnelle, la même série de questions a été posée à chaque institution.

Ces indicateurs ont été sélectionnés pour répondre à 2 questions: l'ISS est-elle équitable, représentative et non-discriminatoire sur le plan interne ? L'ISS fournit-elles les services adéquats pour répondre aux différents besoins en sécurité et en justice des femmes, des hommes, des garçons et des filles ? Puisqu'il s'agit d'une étude régionale générale, plutôt que d'une évaluation institutionnelle approfondie, nous nous sommes concentrés sur 4 ISS et avons choisi des indicateurs largement quantitatifs. Par conséquent, l'étude fournit des informations sur l'existence ou l'absence de mesures institutionnelles mais ne se livre pas à une évaluation de leur impact réel. Ainsi, un indicateur nous informe du fait que 18 des 56 ISS ouest-africaines étudiées sont dotées de structures traitant des questions de genre, comme par exemple un responsable des questions relatives au genre, mais ne nous dit pas quel impact ces structures ont, si elles en ont eu un. Nous espérons vivement qu'une analyse qualitative et quantitative plus approfondie sera entreprise pour pouvoir répondre aux questions relatives à l'impact.

CHERCHEURS

Le coordinateur de recherche a contribué à identifier des chercheurs au sein des pays, lesquels ont ensuite collecté les informations pour l'étude. Les chercheurs sont issus de milieux très variés, notamment du monde académique, des organisations non-gouvernementales, du gouvernement et des ISS. Dans la plupart des cas, les chercheurs impliqués avaient de l'expérience dans les questions de genre ou de sécurité, mais rarement dans les deux domaines.

Nous sommes très reconnaissants aux chercheurs pour la persévérance et la détermination dont ils ont fait preuve lors de la collecte de données sur ce sujet sensible. En particulier, nous souhaitons remercier les personnes suivantes[†] :

Bénin	Innocentia Apovo (Police nationale du Bénin)
	Dodzi K. Kokoroko (Université de Lomé)
Burkina Faso	Jean-Pierre Bayala (Croix-Rouge burkinabé)
Cap Vert	Edwige Bienvenu (consultant)
Côte d'Ivoire	Michèle Olga Pépé (journaliste, Réseau d'action sur les armes légères en Afrique de l'Ouest)
Ghana	Kwesi Aning (Centre international Kofi Annan pour le maintien de la paix)
Guinée	Raymond-Marie Augustin Gnimassou (consultant, Université catholique de l'Afrique de l'Ouest)
Liberia	Cecil Griffiths (Association nationale libérienne du maintien de l'ordre)
Mali	Fatimata Dicko-Zouboye (notaire publique)
Niger	Diallo Boubacar (Université Abdou Moumouni)
Nigeria	Dayil Plangsat Bitrus (Université de Jos)
	Fondation CLEEN
Sénégal	Alliance pour la migration, le leadership et le développement
Sierra Leone	Memunatu Pratt (Université de la Sierra Leone)
Togo	Irène Ashira Assih (Universities of Lomé and Kara)

Nous regrettons profondément le décès de Fernanda Pinto Cardoso (journaliste, WANEP), le 8 septembre 2011 et lui sommes redevables pour le travail de recherche qu'elle a mené en Guinée-Bissau pour ce rapport.

† Leur affiliation institutionnelle a été communiquée par les chercheurs au moment où ils se sont engagés dans ce projet, et peut avoir changé par la suite. Leur recherche est un travail individuel et ne reflète pas nécessairement les points de vue ou opinons des institutions auxquelles ils sont affiliés.

ENTRETIENS

Dans chaque pays, les chercheurs ont conduit des entretiens avec des membres du personnel des institutions du secteur de la sécurité, des ministères du gouvernement et des organisations de la société civile pour réunir des informations pour le questionnaire. Le nombre d'entretiens menés à bien a varié considérablement entre les pays, allant de 12 à 74. En raison de la difficulté à obtenir des entretiens avec le personnel des ISS, surtout des forces armées, les chercheurs ont souvent dû s'aider de leurs propres contacts pour réaliser des entretiens. De nombreux informateurs ont demandé à ce que leur nom ne soit pas cité, c'est pourquoi aucune liste complète des personnes interrogées ne figure dans ce rapport. Dans la mesure du possible, les profils de pays contiennent des informations provenant des nombreux entretiens et s'y réfèrent spécifiquement.

COLLECTE ET ANALYSE DES DOCUMENTS

En plus de mener des entretiens pour rassembler des informations, les chercheurs nationaux avaient également pour mission de collecter des copies des politiques et procédures nationales et institutionnelles pertinentes. Puisque la plupart de ces documents ne sont pas disponibles en ligne, pouvoir y accéder de cette manière a apporté une richesse d'informations supplémentaires. Les auteurs ont ensuite pu analyser ces documents et inclure les informations pertinentes dans chaque profil de pays.

RECHERCHE DOCUMENTAIRE

Dans le but de compléter et revérifier les données collectées par les chercheurs, les auteurs ont mené des recherches documentaires à travers un examen ciblé des documents et des sites internet pertinents accessibles en ligne et dans les bibliothèques. Les sites internet des ISS, les rapports publiés par les ONG et la Base de données du Secrétaire général de l'ONU sur la violence contre les femmes[1] se sont révélés être des sources d'information utiles. Toutefois, la recherche documentaire a aussi démontré que la documentation existante sur la place du genre dans le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest est limitée et éparse.

Bien que des efforts aient été réalisés pour revérifier les données présentées dans ce rapport, des erreurs peuvent s'y être glissées. Si vous trouvez des informations incorrectes, veuillez nous contacter à l'adresse suivante : gender@dcaf.ch.

DÉFINITIONS

De nombreux termes et acronymes utilisés tout au long de ce rapport méritent une brève explication.

Secteur de la sécurité = Tous les organes étatiques et non-étatiques qui contribuent à assurer la sécurité de l'Etat et de sa population. Parmi eux figurent les acteurs étatiques de la sécurité (p. ex. les forces armées, la police, les corps de gardes-frontière et les services de sécurité), les acteurs de la gestion et du contrôle de la sécurité (p. ex. le parlement, les ministères du gouvernement, les autorités traditionnelles, les commissions des droits humains et la société civile), les acteurs de la justice et du droit (p. ex. les tribunaux, les prisons et les autorités traditionnelles), les acteurs non-étatiques de la sécurité (p. ex. les armées de libération, les compagnies de sécurité privée et les milices) et les groupes non étatiques de la société civile (p. ex. les organisations non-gouvernementales, les médias, les organisations de recherches, les organisations religieuses et les communautés locales)[2].

Institutions du secteur de la sécurité (ISS) = Institutions étatiques formelles qui font partie du secteur de la sécurité, comme la police, la gendarmerie, les forces armées, le système judiciaire, les services pénitentiaires, etc.

Réforme du secteur de la sécurité (RSS) = « Décrit un processus d'évaluation, de réexamen et de mise en œuvre, ainsi que de contrôle et d'évaluation, dirigé par les autorités, dont le but est de promouvoir une sécurité efficace et responsable pour l'État et sa population sans discrimination et dans le respect des droits humains et de l'État de droit »[3].

Transformation du secteur de la sécurité (TSS) = Contrairement à la RSS, la TSS « implique un changement complet dans le système qui gouverne le secteur de la sécurité plutôt qu'un processus de réforme plus graduel, qui laisse vraisemblablement la forme et la fonction du secteur largement intactes »[4]. Dans ce rapport, les notions de RSS et de TSS ont été toutes deux utilisées en fonction de la littérature citée.

Genre = « La construction sociale des rôles des hommes et des femmes et des relations qu'ils entretiennent entre eux. Le genre n'est pas déterminé par la biologie, il s'apprend. Autrement dit, on enseigne aux hommes et aux femmes à assumer certains rôles et comportements appropriés en fonction de leur sexe »[5] .

Systématisation de la prise en compte du genre + intégration du genre = Stratégie consistant à évaluer les implications pour les femmes, les hommes, les garçons et les filles de toutes les actions planifiées et à faire de leurs différentes préoccupations et expériences une dimension à part entière de ces actions, de sorte que « les femmes et les hommes en bénéficient

de façon égale et que l'inégalité ne soit pas perpétuée » [6]. Dans cette publication, « systématisation de la prise en compte du genre » et « intégration du genre » sont utilisés indifféremment. Les deux notions se réfèrent à l'intégration des différents besoins et expériences des hommes, des femmes, des filles et des garçons en termes de sécurité et de justice, ainsi qu'à la promotion de la participation égale des hommes et des femmes, dans le secteur de la sécurité.

Violence sexiste = « Terme générique qualifiant tout acte nuisible/préjudiciable perpétré contre la volonté d'un individu et fondé sur des différences socialement attribuées (genre) entre les hommes et les femmes »[7], notamment les actes nuisibles/ préjudiciables basés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

DÉFIS DE LA RECHERCHE

Ce projet de recherche a constitué une expérience d'apprentissage. Vous trouverez ci-dessous quelques-uns des principaux défis et leçons identifiés, qui pourraient intéresser quiconque prévoit de se livrer à une recherche similaire à l'avenir.

- Obtenir un accès sûr à l'information: il peut être extrêmement difficile d'obtenir des données sur les ISS, surtout dans les pays en conflit politique ou avec des droits limités en matière d'accès à l'information. Les ISS sont souvent réticentes à partager des informations, ou requièrent une autorisation de la part des plus hauts niveaux du gouvernement pour le faire. Les difficultés pour obtenir des informations ont entravé le processus de recherche. Par exemple, la Gambie et les forces armées du Ghana ont refusé de participer à l'étude. Dans certains pays, les personnes interrogées hésitaient à fournir des informations s'ils n'avaient pas d'autorisation spécifique de leur hiérarchie, et parfois, même s'ils en avaient une. Afin de garantir un accès sûr à l'information, il est important d'être transparent sur la nature et les objectifs de la recherche, d'utiliser une terminologie correcte, de demander des autorisations préalables et de collaborer avec des chercheurs ayant des connexions avec le secteur de la sécurité. S'attacher les services d'anciens cadres du secteur de la sécurité en tant que chercheurs s'est révélé utile dans plusieurs pays, tandis que s'assurer le soutien des cadres supérieurs des ISS a facilité l'organisation d'entretiens.

- Garder les indicateurs de l'étude simples: le processus de recherche a été grandement facilité par les efforts réalisés pour garder les indicateurs aussi simples que possible et pour les formuler comme des questions. Toutefois, les indicateurs auraient pu être simplifiés encore davantage. Ainsi, au lieu d'être combinés dans la même section, les indicateurs sur les forces armées et la gendarmerie auraient pu être séparés (ou alors, les indicateurs sur la gendarmerie auraient pu être exclus). En l'état, bien que les données sur les gendarmeries figurant maintenant dans l'étude soient intéressantes, celles-ci sont dispersées, ce qui rend l'analyse entre les pays plus difficile.

- Clarifier la méthodologie de recherche et fournir un soutien continu à la recherche : dans quelques cas, la méthodologie de recherche n'a pas été communiquée de façon adéquate aux chercheurs nationaux, ce qui a entraîné une certaine confusion sur le thème,la qualité et le format des données requises. Il aurait été utile que les coordinateurs de la recherche et du projet apportent un soutien plus complet à la recherche et que le DCAF organise un atelier initial sur la méthodologie de recherche pour les chercheurs nationaux.

- Fixer des délais réalistes : Ce projet de recherche a pris beaucoup plus de temps que prévu. Il aurait fallu disposer de plus de temps pour mettre en œuvre les différentes étapes de la recherche, comme l'identification des chercheurs nationaux, le soutien aux processus de recherche dans les pays, les recherches documentaires complémentaires, la traduction des documents et des données de la recherche de français en anglais et la rédaction finale des profils de pays et des sections analytiques. L'autre option aurait été de réduire le champ du projet de recherche.

NOTES

1. Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, Base de données du Secrétaire général de l'ONU sur la violence contre les femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/home.action.
2. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), *United Nations Development Report 2002* (New York: PNUD, 2002), 87; Heiner Hänggi « Making Sense of Security Sector Governance » dans Heiner Hänggi et Theodor H. Winkler (ed.), *Challenges of Security Sector Governance* (Genève: DCAF, 2003).
3. Nations Unies « Assurer la paix et le développement: le rôle des Nations Unies dans l'appui à la réforme du secteur de la sécurité », Rapport du Secrétaire général, S/2008/39 (New York: 23 janvier 2008), 6.
4. Alan Bryden et 'Funmi Olonisakin, « Conceptualising Security Sector Transformation in Africa » dans Alan Bryden et 'Funmi Olonisakin (ed.), *Security Sector Transformation in Africa* (Munster: Lit Verlad, 2010), 7.
5. Kristin Valasek, « Security Sector Reform and Gender » dans Megan Bastick et Kristin Valasek (ed.), *Gender and Security Sector Reform Toolkit* (Genève: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008), 3.
6. Conseil économique et social des Nations Unies, « Coordination de politiques et activités des institutions spécialisées et autres organisms des Nations unies: integration d'une demarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organism des Nations unies », Rapport du Secrétaire général, E/1997/66 (New York: 12 juin 1997).
7. Inter-Agency Standing Committee, *Directives en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire: Centrage sur la prevention et la réponse à la violence sexuelle dans les situations d'urgence* (Genève: Inter-Agency Standing Committee, 2005).

Résumé et analyse des résultats

Aiko Holvikivi
Kristin Valasek

INTRODUCTION*

Dans la section suivante, les profils de 14 pays d'Afrique de l'Ouest révèlent des bonnes pratiques innovantes et des défis communs rencontrés par les institutions de la sécurité et de la justice dans la prestation de services de sécurité et de justice équitables et la création d'institutions représentatives et non-discriminatoires. Bon nombre des services de police, des forces armées, des gendarmeries, des systèmes judiciaires et des services pénitentiaires étudiés ont commencé à intégrer les questions relatives au genre dans leurs politiques et procédures institutionnelles. Ils ont également réalisé des progrès dans le recrutement de personnel féminin et dans la prestation de services de sécurité et de justice aux victimes de violence sexiste. Toutefois, une attention moindre a été portée à l'amélioration de la conduite du personnel ou au développement de mécanismes de contrôle interne ou externe. Par ailleurs, au niveau national, s'il existe des politiques portant sur les femmes et sur le genre dans la plupart des pays étudiés, les questions de genre sont généralement considérées comme spécifiques aux femmes et traitées séparément des priorités de sécurité nationale.

Cette section présente un résumé des tendances générales, des bonnes pratiques et des principaux défis rencontrés par les institutions du secteur de la sécurité (ISS) dans les pays d'Afrique de l'Ouest. L'introduction comporte un aperçu des ISS des 14 pays en matière de systématisation de la prise en compte de la dimension du genre, de prestation de services, de personnel et de contrôle. Vient ensuite une analyse régionale comparative structurée par institution et par indicateur, couvrant la gouvernance nationale, les services de police, les forces armées et la gendarmerie, le(s) système(s) judiciaire(s) et les services pénitentiaires. Enfin, la section s'achève sur une série de recommandations à l'intention des ISS et des organes de contrôle du secteur de la sécurité sur les mesures à prendre pour traiter de façon complète les questions de genre.

* Les informations dont les sources ne sont pas citées séparément proviennent des profils de pays contenus dans ce rapport.

APPROCHE DE LA SYSTÉMATISATION DE LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION DU GENRE

Parmi les principaux indicateurs utilisés dans cette étude pour évaluer le degré de systématisation de la prise en compte de la dimension du genre aux niveaux national et institutionnel figurent la conception de politiques nationales et institutionnelles sur le genre, l'intégration du genre dans les politiques de sécurité et de défense et la mise en place de structures internes traitant des questions de genre, comme des responsables des questions relatives au genre. L'étude indique que la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans le secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest est, certes, en hausse mais continue à faire l'objet d'une approche fragmentaire plutôt que d'une stratégie globale.

Les 14 pays étudiés disposent actuellement d'une politique/stratégie nationale sur le genre ou étaient en train d'en élaborer une au moment des recherches. De plus, 9 d'entre eux sont dotés de plans d'action nationaux spécifiques pour traiter des questions de violence sexiste ou pour mettre en œuvre la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000). Cependant, leurs cadres légaux respectifs demeurent entachés d'importantes lacunes. Ainsi, selon des données récentes publiées par ONU Femmes, seuls 4 pays d'Afrique de l'Ouest criminalisent spécifiquement la violence domestique (voir le tableau 2). L'examen des politiques nationales de défense et de sécurité révèle que le degré de systématisation de la prise en compte de la dimension du genre demeure faible : la violence sexiste et l'accès à la justice sont

traités séparément des questions de sécurité et de défense nationales. Seuls le Liberia, le Nigeria et la Sierra Leone mentionnent la question de la participation égale des femmes et des hommes ou la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans leurs politiques de sécurité et de défense nationales respectives. Enfin, aucun pays ne cite la violence sexiste parmi les principales menaces à la sécurité nationale.

Au niveau institutionnel, l'intégration de la dimension du genre est souvent entreprise uniquement de façon ponctuelle et les politiques et structures institutionnelles sur le genre sont rares. Sur les 56 ISS étudiées, 6 disposent de politiques institutionnelles sur le genre et 3 autres ont signalé être en train d'en développer. Les structures internes formelles traitant des questions de genres sont plus habituelles : 18 ISS sont dotées de coordinateurs, de responsables ou d'unités chargés des questions relatives au genre. La grande majorité d'entre eux sont basés dans le ministère chargé de leur supervision. Néanmoins, les informations disponibles suggèrent que ces structures manquent de ressources et travaillent au-delà de leurs capacités. Par exemple, le bureau chargé des questions de genre au sein du ministère de l'Intérieur du Ghana ne reçoit aucun budget spécifique pour ses activités. Il est intéressant de noter que l'existence de politiques sur le genre, d'une part, et de structures traitant des questions de genre, de l'autre, n'est pas toujours liée : les institutions dotées de politiques sur le genre n'ont pas toutes des structures formelles traitant des questions de genre. En outre, le degré d'intégration du genre dans les ISS du pays varie en fonction des secteurs : en Sierra Leone, par exemple, la police et les forces armées disposent de politiques institutionnelles sur le genre, tandis que le système judiciaire et les services pénitentiaires n'en ont aucune. À l'inverse, le Mali est le seul pays où il existe une politique institutionnelle sur le genre dans le système judiciaire et les services pénitentiaires, mais pas dans la police et les forces armées.

Les ISS étudiées accordent toutes la priorité à différentes activités dans leur poursuite de la systématisation de la prise en compte du genre. Dans l'ensemble, ce sont les services de police qui développent les approches les plus complètes (3 des services étudiés ont des politiques institutionnelles sur le genre, des initiatives pour accroître la part de personnel féminin et des formations sur le genre et tous disposent d'une certaine forme de services spécialisés pour répondre aux crimes de violence sexiste). Les forces armées ont une approche de la systématisation de la prise en compte du genre centrée sur l'intégration des femmes (7 ont fixé des objectifs formels de recrutement de personnel féminin tandis qu'une seule est dotée d'une politique institutionnelle sur le genre). Les systèmes judiciaires manquent généralement de politiques relatives au genre ou d'objectifs de recrutement de femmes, mais ont tous des services spécialisés pour les victimes de violence sexiste et autres groupes marginalisés. Au sein des services pénitentiaires, l'approche prédominante de la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre est limitée à une séparation stricte entre les détenus et les gardiens et une séparation entre les détenus par sexe. Notons toutefois que cette séparation n'est pas observée en Guinée, en Guinée-Bissau et au Togo.

Globalement, il est rare que les approches de la prise en compte systématique du genre se réfèrent explicitement aux hommes ou aux minorités sexuelles. Parmi tous les pays étudiés, 11 ont des ministères mandatés pour promouvoir les femmes, alors que 3 seulement ont des ministères dotés d'un mandat plus large et plus inclusif sur les questions de genre. Les politiques de ressources humaines de nombreuses ISS discriminent les hommes dans le domaine du congé parental : si le congé de maternité est universel, le Burkina Faso et le Togo sont les seuls pays où toutes les ISS étudiées garantissent également un congé de paternité. Parmi les pays étudiés, 7 criminalisent l'homosexualité[1] et certains ont des politiques du personnel qui discriminent sur la base de l'orientation sexuelle, comme la politique des forces armées libériennes sur la conduite homosexuelle *Don't Ask, Don't Tell, Don't Harrass* (« ne demande pas, ne dis pas et ne harcèle pas »). Toutefois, certains pays ont commencé à adopter une approche plus inclusive de la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre. Ainsi, la loi sur la violence domestique du Ghana (2007) emploie un langage neutre, utilisant le terme « personnes » plutôt que « femmes » pour se référer aux victimes, et les Unités de soutien aux victimes de violence domestique des services de police ghanéens ont étendu leurs services aux victimes de sexe masculin en 2004.

PRESTATION DE SERVICES

L'intégration du genre dans la prestation de services de sécurité et de justice est évaluée sur la base d'indicateurs sur les procédures et les structures de services spécialisées pour les victimes de violence sexiste et sur la compétence et l'intégrité du personnel fournissant ces services. L'étude fait état de plusieurs types de procédures et de structures formelles et informelles, comme des tribunaux ou des unités/bureaux de police spéciaux pour les victimes de violence domestique, mais indique qu'une priorité moindre est accordée à la sélection et la formation du personnel en vue de garantir une prestation de services de qualité.

Le Ghana, le Liberia, le Nigeria et la Sierra Leone disposent de procédures opérationnelles permanentes (POP) pour régir la réponse de la police à la violence sexiste et la Guinée est dotée de procédures de réponse informelles. Seuls le Liberia et la Sierra Leone ont des POP pour la violence sexiste en général, alors que le Ghana et le Nigeria ont des POP pour des crimes spécifiques comme la violence domestique, le viol et la traite des êtres humains. Les procédures spécifiques pour poursuivre les crimes de violence sexiste sont également rares : 2 pays sont pourvus de procédures complètes et 5 autres de procédures partielles ou informelles. Le Liberia et la Sierra Leone ont adopté des POP détaillées, valables pour les acteurs juridiques et judiciaires et clairement documentées, comme le Manuel sur les poursuites judiciaires en cas d'agressions et d'abus sexuels du ministère de la Justice libérien.

Si relativement peu de pays ont des procédures spécifiques pour réagir aux cas de violence sexiste, ils sont beaucoup plus nombreux en revanche à disposer de structures institutionnelles spécialisées pour traiter ce genre de crimes. Dans 8 pays, la police est pourvue d'unités/de bureaux/de brigades/de sections qui ont pour mandat de répondre aux cas de violence sexiste, remplissant souvent différentes fonctions, notamment assurer la protection et l'assistance des victimes et mener des enquêtes (voir le tableau 6). Toutefois, seules 4 de ces structures spécialisées fournissent des services en dehors de la capitale. L'existence de structures spécialisées pour faciliter l'accès

à la justice aux femmes et aux victimes de violence sexiste suit une tendance similaire : 7 des pays étudiés en sont pourvus (voir le tableau 20). Il existe des juges ou des tribunaux spécialisés pour les cas de violence sexiste dans 3 pays. Les structures internes spécialisées des services pénitentiaires sont liées aux conditions matérielles de détention. Tous les pays étudiés devraient avoir des prisons ou des locaux séparés pour les détenus hommes et femmes, même si cette séparation est parfois compromise dans la pratique. La séparation entre les mineurs et les adultes, en revanche, est bien moins répandue.

Une caractéristique notable des structures de prestation de services commune aux différents secteurs est l'engagement des organisations de la société civile (OSC). Les OSC apportent un soutien juridique et psychosocial aux victimes de violence sexiste et aux détenus, offrent des formations sur le genre au personnel des ISS et facilitent l'accès à la justice pour les femmes et les hommes défavorisés, souvent en collaboration avec des structures de services spécialisées. Dans les pays où il n'existe aucune structure de services formelle, les OSC comblent en partie ce manque. Les associations de femmes juristes sont particulièrement impliquées, opérant dans 10 des pays étudiés et apportant leur contribution à travers une liste impressionnante d'activités (voir le tableau 23).

Il est nécessaire de garantir l'intégrité du personnel pour pouvoir assurer une prestation de services professionnelle, puisque cela tend à réduire les risques de violations des droits humains. Les membres du personnel du secteur de la sécurité devraient à la fois faire l'objet d'une enquête approfondie pour déterminer s'ils ont commis des crimes de violence sexiste et être soumis à un code de conduite sensible au genre. La plupart des ISS étudiées effectuent un examen du casier judiciaire pour vérifier les antécédents des candidats lors du processus de recrutement. Seules les forces armées du Liberia ont une procédure de vérification des antécédents qui contrôle spécifiquement les crimes de violence sexiste (en plus de l'examen du casier judiciaire, des photographies des candidats sont publiées dans les journaux et les espaces publics pour contribuer à déterminer s'ils ont été impliqués dans des violations des droits humains). Les codes de conduite sensibles au genre sont également rares : le code de conduite pour la police et les forces armées du Mali et les codes du système judiciaire du Nigeria et de la Sierra Leone sont, selon certaines sources, les seuls à avoir une composante sensible au genre.

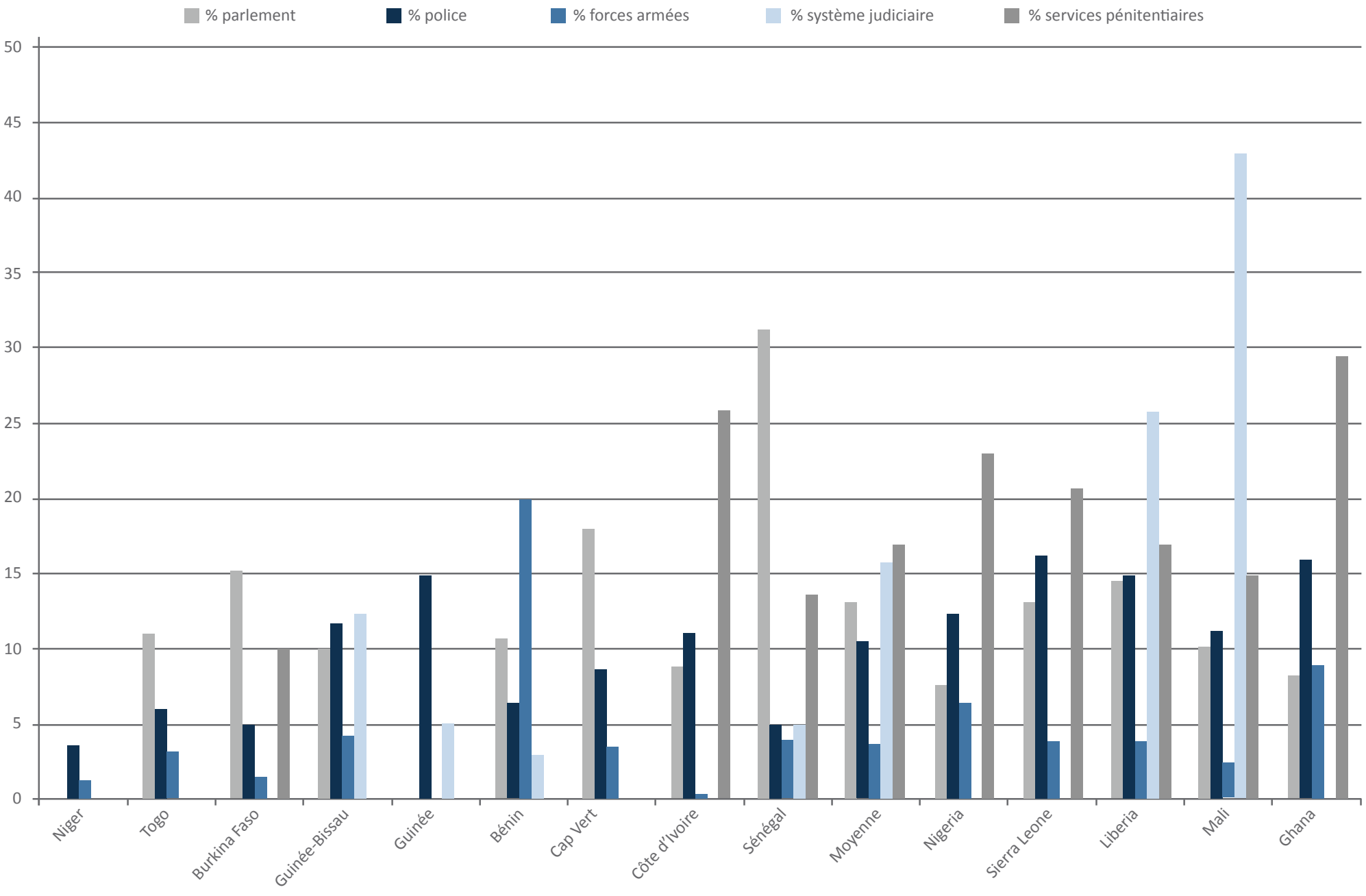
En outre, pour assurer une prestation de services de sécurité et de justice qui prennent en charge les questions de genre, le personnel doit être compétent et bien formé dans les domaines du genre qui le concernent, ce qui peut aller d'une sensibilisation basique aux questions de genre à une connaissance des détails techniques permettant d'enquêter ou de poursuivre des cas de violence sexiste. Parmi les services de police et les forces armées étudiées, seule la police nationale du Liberia avait institutionnalisé la formation sur le genre dans le cadre de son programme obligatoire. Une formation régulière sur le genre est disponible pour le personnel de 9 services de police, les forces armées d'un pays (le Niger), 6 systèmes judiciaires et 3 services pénitentiaires. Par ailleurs, quelques membres du personnel de 19 ISS ont eu la possibilité d'assister à au moins 1 session ponctuelle de formation liée au genre. Des acteurs externes sont impliqués dans l'offre de formation dans au moins 23 des 38 ISS proposant une formation régulière ou ponctuelle sur le genre. L'intégration systématique de la dimension genre dans d'autres sessions de formation est en revanche moins habituelle : les questions relatives au genre sont, selon certaines indications, traitées dans le cadre des formations en droits humains ou en droit humanitaire de 15 des institutions étudiées. En plus d'une formation appropriée, la présence de personnel féminin pourrait être nécessaire pour garantir une prestation de services adaptée aux femmes et aux filles. Par exemple, les femmes détenues ne devraient être surveillées que par des gardiennes. Cela étant, l'absence de gardiennes de prison en Guinée-Bissau et au Togo implique que ces pays sont incapables de fournir des services pénitentiaires tenant compte des sexospécificités.

PERSONNEL

Historiquement, les ISS d'Afrique de l'Ouest ont employé essentiellement des hommes, les femmes continuant à être sous-représentées dans l'ensemble des 56 ISS étudiées. Les indicateurs portant sur le personnel utilisés dans l'étude se rapportent aux nombres, aux postes et aux grades actuels du personnel masculin et féminin. Ils indiquent également quelles mesures spécifiques sont en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes et prennent en compte les politiques de ressources humaines, les infrastructures et les équipements matériels actuels. L'étude révèle que la représentation des femmes au sein des ISS est faible : en moyenne, les femmes comptent pour environ 12 % des membres du personnel des services de police, des forces armées, des systèmes judiciaires et des services pénitentiaires (voir le graphique 1). Toutefois, la participation des femmes varie considérablement selon les pays et les secteurs, des niveaux particulièrement bas ayant été observés dans les forces armées, et une représentation relativement plus élevée caractérisent les systèmes judiciaires et les services pénitentiaires. Les stratégies de recrutement, de rétention et d'avancement des femmes varient également selon les secteurs, mais un défi commun reste l'élaboration de politiques et de procédures pour lutter contre le harcèlement sexuel, qui permettraient d'instaurer un environnement professionnel sain.

En Afrique de l'Ouest, la représentation des femmes est la plus faible dans les forces armées et la plus élevée dans les services pénitentiaires, se montant en moyenne à 3,76 % et à 17,01 % respectivement. Les moyennes régionales du personnel féminin dans les services de police et les systèmes judiciaires sont respectivement de 10,46 % et 15,72 % (voir le graphique 1)[2]. Alors que la quasi-totalité des postes sont accessibles aux femmes dans les services de police et les systèmes judiciaires, les forces armées d'au moins 3 pays n'autorisent pas les femmes à servir dans certaines divisions, comme l'infanterie, et la gendarmerie ivoirienne ne compte aucune femme. Au sein des services pénitentiaires, les restrictions sur les postes pouvant être occupés par les hommes ou les femmes sont généralement déterminées par des règlements stipulant que les gardiens ne peuvent surveiller que des détenus de leur sexe. La Guinée-Bissau et le Togo, où il n'y a pas de gardiennes de prison, font figure d'exceptions notables. En ce qui concerne le grade et le niveau du personnel féminin, les données sont composites. Cependant, la tendance générale semble être que la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs de la police, des forces armées et des services pénitentiaires est inférieure à la proportion de personnel féminin sur l'ensemble des postes et que les femmes progressent rarement jusqu'aux rangs les plus élevés. Les systèmes judiciaires sont une exception à cette tendance, dans la mesure où il y a proportionnellement plus

GRAPHIQUE 1 : POURCENTAGE DE FEMMES AU SEIN DU PERSONNEL DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ



de femmes juges que de femmes avocates, et que les femmes occupent certains des postes les plus élevés, tels que juge de la Cour Suprême et ministre de la Justice. Si l'on effectue une comparaison entre les pays, il est intéressant de noter l'absence de tendance claire en matière de taux de représentation des femmes au sein des ISS. Par exemple, si le système judiciaire malien détient le plus haut pourcentage de participation des femmes parmi toutes les ISS de la région (43 %), les taux de participation des femmes dans la police, les forces armées et les services pénitentiaires du Mali sont similaires ou légèrement inférieurs à la moyenne de la région (voir le graphique 1). Il a été difficile d'obtenir des informations sur les taux de départ. Parmi la police, les forces armées et les services pénitentiaires, 9 des 42 institutions étudiées ont fourni des données sur le nombre de femmes à avoir quitté le service. Cependant, il est important de noter que les taux de départ pour ces pays paraissent faibles et que peu de membres du personnel féminin quittent leur emploi.

Les ISS étudiées adoptent diverses approches en matière de recrutement de personnel féminin : si certaines ne font qu'autoriser passivement les femmes à présenter leur candidature, d'autres les encourageant activement à le faire. Les objectifs/quotas de recrutement de femmes sont très courants dans les 2 secteurs où le niveau de représentation des femmes est le plus faible, soit la police et les forces armées. Parmi les services de police, 9 ont des objectifs globaux de recrutement de femmes, tandis qu'au niveau des forces armées, 7 pays ont des objectifs globaux et 3 des objectifs partiels. En comparaison, 4 services pénitentiaires ont des objectifs globaux, et aucun des systèmes judiciaires examinés n'a d'objectifs de recrutement de personnel féminin. Les données sur les quotas étaient rarement accompagnées d'informations précisant si les objectifs se rapportent à un nombre minimum ou maximum de recrues de sexe féminin. Des mesures spéciales pour encourager le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin, telles que des campagnes de recrutement ciblant les femmes ou des programmes d'encadrement pour le personnel féminin, sont en place dans 7 forces armées et 6 services de police, pour seulement 3 services pénitentiaires et 1 système judiciaire. Notons que les institutions qui ont instauré des objectifs de recrutement de personnel féminin n'ont pas toutes des mesures complémentaires, et inversement.

Des politiques de ressources humaines équitables et des politiques garantissant un environnement de travail respectueux sont cruciales pour favoriser le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin. Le congé de maternité est universel et s'élève le plus souvent à 14 semaines, tandis qu'un congé de paternité de 3 jours est accordé par 19 institutions. 18 institutions consentent à des arrangements spéciaux pour la grossesse et/ou l'allaitement, comme confier moins de tâches physiques aux femmes enceintes et accorder aux mères une heure de pause par jour pour allaiter. Toutefois, surtout dans les forces armées, le mariage et la grossesse sont fréquemment soumis à des restrictions : l'ensemble des 8 pays pour lesquels des données étaient disponibles imposent des restrictions sur le moment où le personnel est autorisé à se marier et les employées à tomber enceintes. Les politiques sur le harcèlement sexuel peuvent également contribuer à codifier une culture institutionnelle de professionnalisme et de respect mutuel, mais il en existe rarement : parmi les 56 ISS étudies, seules 2 – la police de la Sierra Leone et les forces armées du Liberia – sont actuellement dotées de telles politiques.

Concernant les infrastructures et les équipements matériels pour les femmes, plus ou moins le même nombre (7-8) de services de police, de forces armées et de services pénitentiaires ont signalé offrir systématiquement des infrastructures et des équipements distincts aux femmes et aux hommes, tels que des logements et des salles de bains, et leur fournir des uniformes différents[3]. Néanmoins, certaines sources indiquent que l'absence d'infrastructures distinctes au sein de la police togolaise et des forces armées capverdiennes et ivoiriennes pose des problèmes au personnel féminin ; alors que pour les forces armées sénégalaises, cela a effectivement découragé le recrutement de personnel féminin.

Enfin, les associations professionnelles de femmes sont une source de soutien cruciale pour le personnel féminin des ISS et peuvent constituer des vecteurs de changement au sein de leur institution respective. Ces associations sont les plus présentes dans les systèmes judiciaires : les recherches ont identifié des associations de femmes avocates et/ou juges dans 10 pays. Il existe par ailleurs des associations de femmes dans les services de police de 9 des pays étudiés (2 associations de ce type étaient en outre en cours de création au moment des recherches), dans les forces armées de 3 pays et dans les services pénitentiaires de 5 pays. Notons que dans bon nombre de pays d'Afrique de l'Ouest, la mise en place de telles associations a été entravée par l'interdiction de créer des associations professionnelles dans la police et les forces armées.

CONTRÔLE

Les indicateurs sur le contrôle évaluent le degré de prise en compte des questions de genre par les organes de contrôle interne et externe, comme les unités de discipline interne, les commissions nationales des droits humains et les OSC. Si la plupart des organes de contrôle interne et externe sont dotés du mandat générique de couvrir les violations des droits humains, peu d'entre eux ont enquêté sur des cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel des ISS. Des données officielles sur les violations de ces droits étaient donc rares, voire inexistantes. Dans la plupart des cas, le contrôle exercé par la société civile était additionnel à la prestation de services. L'implication de la société civile dans les mécanismes ou organes de contrôle formels était plus rarement mentionnée.

Les mécanismes de contrôle interne des ISS étudiées couvrent les infractions disciplinaires, mais, pour la plupart des pays, les sources ne permettent pas d'établir si ces mécanismes traitent de façon effective les cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste. Parmi les 56 ISS étudiées, seuls les services de police du Liberia et de la Sierra Leone ont désigné des responsables spécifiques pour signaler les cas internes de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste. Par ailleurs, le Comité disciplinaire des services pénitentiaires de la Sierra Leone prévoit d'axer davantage son travail sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste.

Au niveau du contrôle externe, les questions de genre sont considérées comme relevant du mandat couvrant les violations des droits humains, mais le degré de prise en compte des droits des femmes par de tels mécanismes reste largement inconnu. Seuls 3 mécanismes de contrôle externe à le faire activement ont pu être identifiés. En Côte d'Ivoire, le ministère de la Famille, de la Femme

et des Affaires sociales exerce un contrôle sur le système judiciaire, et au Ghana, le ministère de la Condition féminine et de l'Enfance est chargé du contrôle des services pénitentiaires. Au Nigeria, le ministère de la Promotion de la femme et du Développement social a mis en place une Commission interministérielle pour le genre et la paix. Parmi ses membres figurent des ISS, des organes de contrôle et des OSC.

Le rôle crucial joué par la société civile dans la prestation de services, en particulier dans les services pénitentiaires et les systèmes judiciaires, mais aussi auprès de la police, la place dans une position idéale pour exercer une fonction de contrôle. Le cas des services pénitentiaires illustre bien la situation : dans 6 pays, les OSC se sont vu accorder un accès régulier aux prisons et dans 6 autres, elles bénéficient d'un accès ponctuel. Les OSC qui fréquentent les prisons pour fournir des services rendent souvent compte des conditions de détention. Au total, 15 institutions disposent de mécanismes de contrôle formels comme des comités de sécurité locaux travaillant avec la police ou des commissions nationales des droits humains, qui incluent la participation des OSC. L'armée est l'institution la moins contrôlée par la société civile : le seul mécanisme formel à avoir été identifié est le Conseil commun du personnel du Liberia, qui comprend trois membres, dont un représentant de la société civile.

Étant données les lacunes en matière d'intégration du genre dans le contrôle du secteur de la sécurité, il n'est pas surprenant que les informations sur les cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste commis par des membres du personnel du secteur de la sécurité soient rares. Seules 7 des 56 ISS étaient en mesure de fournir quelques données sur de tels cas (3 services de police, 2 forces armées et 2 services pénitentiaires). Toutefois, même dans ces institutions, les violations sont rarement signalées, avec des chiffres allant de 0 à 4 cas officiellement documentés par année, alors que des sources non confirmées suggèrent que le nombre réel de ces cas s'élève à plusieurs centaines. La disponibilité de données sur les abus dépend de l'existence d'un mandat/d'un responsable des questions de genre au sein de l'organe de contrôle interne ou externe : à l'exception des ISS nigérianes et des services de police ghanéens, toutes les institutions pourvues d'organes de contrôle sensibles au genre ont fourni des données sur les cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel des ISS.

La partie suivante de cette section est consacrée à une comparaison systématique des différents secteurs de la sécurité d'Afrique de l'Ouest, analysés par institution et par indicateur. Afin de favoriser le partage d'informations dans la région, cette analyse s'efforce de souligner aussi bien des tendances communes que des exemples spécifiques de bonnes pratiques. Les profils de pays rassemblés dans la section suivante de ce rapport fournissent des informations plus détaillées sur les exemples présentés dans cette section.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Au niveau national, les indicateurs sélectionnés évaluent essentiellement comment les politiques de sécurité traitent des questions de genre et comment les politiques sur le genre traitent des questions de sécurité. Ils donnent également des informations sur les organes de contrôle, notamment la présence de femmes parlementaires dans les commissions liées à la sécurité et la participation du ministère chargé des questions de genre/de la promotion de la femme[4] dans le contrôle de la sécurité et de la justice. Pris ensemble, les indicateurs dressent un tableau de l'état actuel de la gouvernance nationale et du contrôle du secteur de la sécurité pour ce qui est des questions relatives au genre. Par exemple, les politiques relatives à la défense et à la sécurité nationales définissent un cadre permettant d'engager la responsabilité des institutions de la sécurité et de la justice. Si ces politiques sont sensibles au genre (par exemple élaborées par le biais d'un processus participatif, faisant usage d'une terminologie respectueuse de l'égalité des sexes et mentionnant des questions de violence sexiste), non seulement elles gagnent en légitimité et en appropriation publiques, mais en plus elles peuvent servir de plateformes pour tenir les institutions du secteur de la sécurité responsables de répondre aux divers besoins des femmes, des hommes, des garçons et des filles en matière de sécurité et de justice[5]. Dans l'ensemble, l'étude a révélé que les politiques de sécurité/défense nationale mentionnent la participation égale mais pas la violence sexiste, que presque tous les pays sont dotés de politiques sur le genre – dont près de la moitié abordent les questions de sécurité et de justice – que les femmes représentent en moyenne 13,1 % des parlementaires mais sont rarement membres des commissions sur la sécurité/défense et que les ministères de la condition féminine ne participent au contrôle formel du secteur de la sécurité que dans 4 des 14 pays étudiés.

Tableau 1 : indicateurs au niveau de la gouvernance nationale	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Existence de politiques nationales relatives à la sécurité	✓	✓	✓	✓	×	-	✓	✓	✓	×	✓	×	✓	✓
Existence d'une politique nationale sur le genre	✓	✓	✓	✓	✓	~	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Participation du ministère chargé des questions de genre au contrôle du secteur de la sécurité	~	×	-	×	~	×	×	✓	×	×	✓	-	×	×

Légende

✓	Oui/formel et établi
~	Informel, partial et/ou cours de création
×	Aucun
-	Aucune information

Les chercheurs n'ont pu avoir accès aux politiques de sécurité/défense nationale que dans 3 des pays étudiés, soit le Liberia, le Nigeria et la Sierra Leone. Celles-ci mentionnent la question de la participation égale des femmes et des hommes dans les ISS et la gouvernance, mais ne font pas référence aux différentes menaces en matière de sécurité et de justice auxquelles sont confrontés les hommes et les femmes, comme les diverses formes de violence sexiste. Ainsi, la Politique de défense nationale du Nigeria de 2006 reconnaît le rôle des hommes comme des femmes dans la promotion de la défense nationale mais ne mentionne pas la violence sexiste. La Stratégie de sécurité nationale du Liberia de 2008 va un peu plus loin en appelant à une systématisation de la prise en compte du genre, mais passe sous silence la violence sexiste. Le degré auquel les politiques de la Sierra Leone intègrent les questions de genre varie. Sa loi sur la sécurité nationale et les renseignements centraux de 2002 n'est pas formulée d'une façon sensible au genre, utilisant le pronom « il » pour référer au président et le terme « hommes et agents » pour désigner les acteurs de la sécurité nationale, mais son livre blanc sur la défense de 2002 contient une brève politique d'égalité des chances. Selon certaines indications, les politiques de sécurité du Burkina Faso et du Mali tiennent compte des questions de genre, mais aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet (voir le point 1 de la section sur la gouvernance nationale des profils de pays correspondants).

Si l'accès aux politiques de sécurité/défense demeure difficile, les chercheurs ont été en mesure d'examiner les politiques ou stratégies sur le genre de tous les pays étudiés à l'exception de la Guinée, qui est actuellement en train d'en développer une. Près de la moitié des politiques nationales sur le genre identifiées abordent spécifiquement les questions de sécurité. Les politiques du Liberia, de la Sierra Leone et du Togo traitent spécifiquement de la représentation des femmes dans le secteur de la sécurité et celles du Liberia, du Niger, du Nigeria, de la Sierra Leone et du Togo couvrent la question de la violence sexiste. Par ailleurs, les politiques sur le genre du Bénin, du Burkina Faso et du Ghana appellent à améliorer l'accès des femmes aux structures de prises de décision et celle du Burkina Faso promeut également l'élimination de la violence. En outre, 7 des pays étudiés disposent de plans d'action supplémentaires pour lutter contre diverses formes de violence sexiste et 3 ont des plans d'action séparés pour mettre en œuvre la résolution 1325 du Conseil de Sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (voir le point 2 de la section sur la gouvernance nationale des profils de pays correspondants).

En plus des politiques de sécurité nationales et des politiques sur le genre, les 14 pays étudiés sont tous États parties de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes. Les principaux instruments légaux internationaux et régionaux sont présentés dans l'encadré 1 ci-dessous.

Encadré 1 : lois et instruments internationaux et régionaux[6]

Afin d'être conformes aux lois et instruments internationaux, régionaux et nationaux, les politiques et les lois sur la sécurité doivent être sensibles au genre, et les femmes comme les hommes devraient être impliqués dans les processus décisionnels. Parmi les instruments clés figurent :

- ***la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ;***
- ***le Traité révisé de la CEDEAO, article 63 portant sur « Femmes et développement » (1993) ;***
- ***la Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995) ;***
- ***les résolutions 1325, 1820, 1888, 1889, 1960 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000, 2008, 2009, 2010) ;***
- ***le Protocole de l'Union africaine à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (2003) ;***
- ***la Déclaration solennelle de l'Union africaine sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique (2004) ;***
- ***la Politique du genre de la CEDEAO (2004) ;***
- ***et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008).***

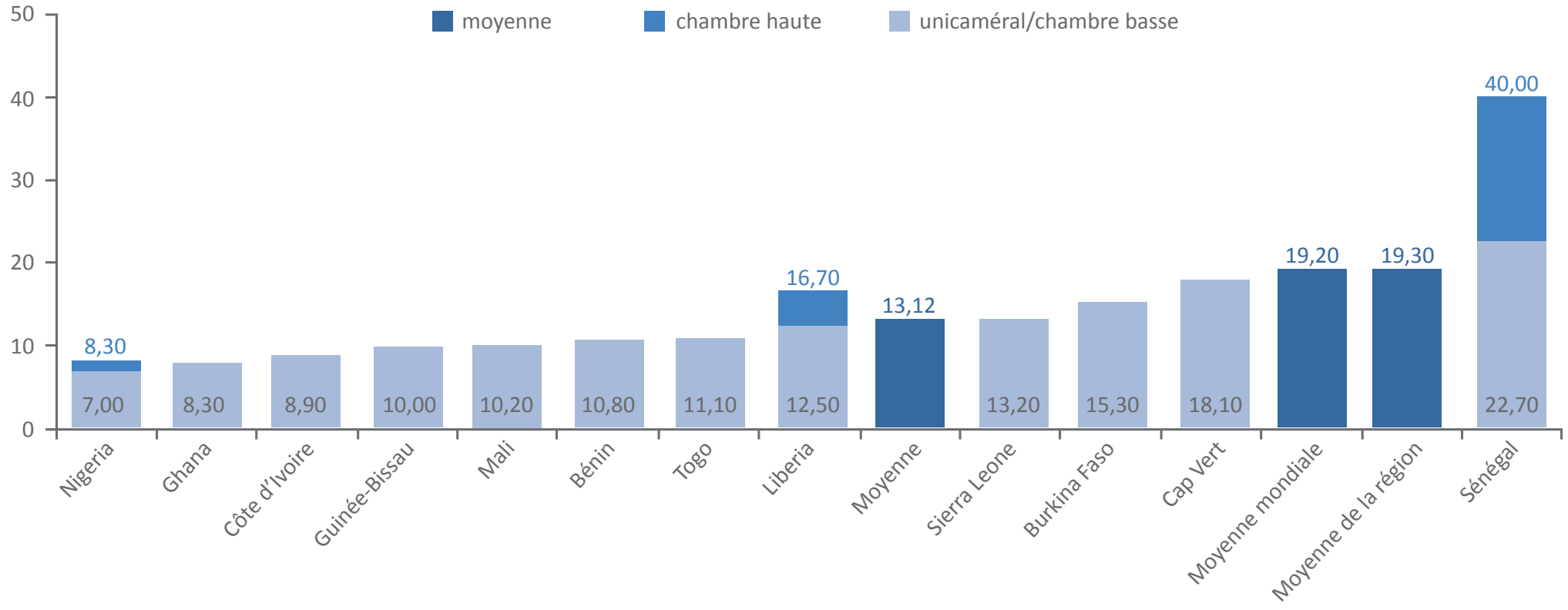
Bien qu'un examen complet de la législation sur le genre dans ces pays dépasse la portée de ce rapport, les recherches ont révélé aussi bien des bonnes pratiques que des défaillances dans les cadres légaux. L'égalité des sexes est entérinée dans la constitution de la plupart des pays. Par ailleurs, la Constitution du Niger de 2010 mentionne l'engagement du pays à éradiquer la violence à l'encontre des femmes, tandis que la Constitution du Nigeria de 1999 exige un salaire égal pour un travail égal. En revanche, l'homosexualité est considérée comme un acte criminel dans la moitié (7) des pays étudiés[7]. Quant à la législation sur les questions de violence sexiste, elle demeure inadéquate dans de nombreux pays, bien que des efforts soient consentis dans certains d'entre eux pour réformer le cadre légal à cet égard (voir le point 2 de la section sur la gouvernance nationale des profils de pays correspondants).

Tableau 2 : résumé par ONU Femmes des lois sur la violence sexiste[8]	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Violence domestique	×	×	✓	×	✓	×	×	×	×	×	×	✓	✓	×
Harcèlement sexuel	✓	✓	✓	✓	×	×	×	×	×	✓	×	✓	×	×
Viol conjugal	×	×	✓	×	×	×	-	-	×	×	×	×	×[9]	×

De nombreux pays ont adopté une législation spécifique sur la traite des êtres humains et sur le mariage forcé/précoce, même s'il est à noter que, en Guinée-Bissau, les filles sont autorisées à se marier dès l'âge de 14 ans, une limite au-dessous des normes internationales[10]. On observe également une tendance à interdire ou décourager la mutilation génitale féminine (MGF), bien que bon nombre de lois sur ce sujet ne soient pas appliquées activement. Il n'existe de lois spécifiques sur la violence domestique que dans un nombre limité de pays, les autres se fondant sur des codes pénaux dépassés qui n'interdisent pas toujours expressément de tels abus. Enfin, alors que le viol est pénalisé dans la plupart des cas, bon nombre des pays étudiés ne reconnaissent toujours pas le viol conjugal comme un crime (voir le tableau 2). La loi sur le viol (2005) du Liberia fait figure d'exception, en stipulant que les victimes de viol peuvent être de sexe masculin ou féminin et en soumettant les auteurs à de lourdes peines allant de 10 ans de réclusion à la prison à perpétuité (voir le point 2 de la section sur la gouvernance nationale des profils de pays correspondants).

Les parlements de tous les pays de l'Afrique de l'Ouest comptent des femmes (voir le graphique 2). Néanmoins, le pourcentage de femmes parlementaires dans les pays étudiés s'élève en moyenne à 13,1 %, un chiffre inférieur à la moyenne de l'Afrique subsaharienne (19,3 %) et à celle du monde (19,2 %). Le Sénégal constitue une exception notable, les femmes comptant pour 22,7 % des membres de l'Assemblée nationale et 40 % des membres du Sénat[11]. Les recherches ont permis d'identifier des caucus ou des réseaux parlementaires de femmes au Ghana, en Guinée-Bissau, au Liberia, au Niger, au Sénégal et en Sierra Leone, ainsi qu'un réseau parlementaire consacré à la lutte contre la violence sexiste au Mali. Toutefois, la participation des femmes parlementaires dans les questions de sécurité et de défense est limitée. Bien que les données disponibles ne soient pas complètes, la tendance générale révèle que les commissions parlementaires sur la défense et la sécurité comportent généralement 1 ou 0 membre féminin, tandis que les commissions sur les droits humains réunissent habituellement 1 à 2 femmes, voir plus (voir le point 3 de la section sur la gouvernance nationales des profils de pays correspondants).

GRAHIQUE 2 : POURCENTAGE DE FEMMES DANS LES PARLEMENTS EN 2011



Dans la même veine, si tous les pays étudiés, à l'exception du Cap Vert, ont un ministère du gouvernement chargé des questions de genre ou de la condition féminine, l'implication de ces organes dans le contrôle du secteur de la sécurité est limitée. Au Bénin, une coopération informelle s'opère entre le ministère de la Protection sociale et de la Condition féminine, la police et la gendarmerie afin de prendre des mesures conjointes sur les questions de trafic d'enfants. Le ministère est également intervenu à de rares occasions dans des cas de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrés par la police. Au Ghana, au Liberia et au Nigeria, les ministères du genre/de la condition féminine ne sont pas membres des conseils de sécurité nationale, mais font partie de structures de contrôle, comme le Conseil d'administration sur la traite des êtres humains au Ghana, le pilier « paix et sécurité » de la Commission libérienne pour la reconstruction et le développement et la Commission pour le genre et la paix au Nigeria.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

La police est la force civile de l'État, responsable de la prévention et de la détection des crimes, et du maintien de l'ordre public. À ce titre, les services de police contribuent largement à instaurer la sécurité intérieure et à faire respecter la loi. Des services de police sensibles s'efforcent de prévenir et de satisfaire les besoins spécifiques en termes de sécurité de tous les individus, indépendamment de leur sexe, de leur appartenance ethnique, de leur religion ou de leur origine sociale. Des services de police représentatifs et non-discriminatoires s'efforcent de créer un service légitime et digne de confiance en comptant dans leurs rangs des membres reflétant la population qu'ils s'attachent à servir et en construisant un environnement professionnel sain pour tout leur personnel. Pour y parvenir, la police doit intégrer les questions de genre à de multiples niveaux dans son institution[12]. Par conséquent, les indicateurs conçus pour cette étude cherchent à évaluer dans quelle mesure la police dispose des politiques et procédures, des structures institutionnelles, du personnel, des formations et des mécanismes de contrôle nécessaires à l'intégration systématique de la dimension genre.

L'étude a montré qu'une attention croissante est portée aux questions de genre au sein des services de police des pays ouest-africains étudiés. Au moins 7 pays disposent maintenant d'une unité ou d'un bureau spécialisé offrant des services spécifiques aux victimes de violence sexiste, et des progrès ont été réalisés vers la création de services de police plus représentatifs. Les recherches ont permis d'identifier un certain nombre de bonnes pratiques et de solutions innovantes pour aborder ces questions. Toutefois, dans plusieurs pays, la prise en charge des victimes de violence sexiste demeure ponctuelle et la participation des femmes dans la police est peut-être mieux caractérisée comme étant autorisée que réellement encouragée. En outre, le manque de politiques et de procédures institutionnelles pour réguler la conduite de la police est souvent combiné à un faible contrôle externe, notamment par la société civile.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

L'étude des cadres de politiques et de procédures des services de police des 14 pays ouest-africains étudiés révèle que les politiques institutionnelles sur le genre, les codes de conduites sensibles au genre[13], les politiques sur de harcèlement sexuel et les procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste sont rares. Cependant, de nombreux services de police ont des procédures internes informelles pour réagir aux cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par la police. Toutefois, le manque de politiques et de procédures formelles compromet actuellement la qualité de la prestation de services, de même que l'absence d'une exigence d'établissement de rapports, qui permet aux policiers d'ignorer ou d'écarter les plaintes pour violence domestique. Parmi ces indicateurs, les politiques de ressources humaines sont les plus formalisées et les plus complètes. Par exemple, tous les pays pour lesquels des données étaient disponibles ont des dispositions formelles relatives au congé de maternité.

Tableau 3 : politiques et procédures sur le genre dans la police	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Politique institutionnelle sur le genre	×	×	✓	×	-	×	×	✓	×	-	~	×	✓	×
Code de conduite sensible au genre	-	×	×	-	-	×	×	-	✓	-	-	×	-	-
Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste	-	~	~	×	✓	~	×	✓	×	-	✓	×	✓	×
Politique sur le harcèlement sexuel	×	×	×	~	-	×	×	×	×	-	-	×	✓	-
Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/ violence sexiste perpétrés par le personnel de la police	~	×	✓	✓	✓	×	×	~	×	-	✓	✓	✓	✓

Une politique institutionnelle sur le genre peut contribuer, en fournissant un cadre d'action global, à garantir que les questions de genre soient traitées au sein des services de police. Un code de conduite sensible au genre est en outre nécessaire pour codifier formellement les normes et les standards du comportement de la police. Parmi les services de police étudiés, seuls ceux du Cap Vert, du Liberia et de la Sierra Leone disposent de politiques institutionnelles sur le genre, même si celle du Cap Vert n'a pas pu être consultée par les chercheurs. La politique sur le genre de la police nationale du Liberia couvre une large gamme de sujets, y compris le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin, la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation, et la prise en compte des sexospécificités dans le maintien de l'ordre. Ses

dispositions sont similaires à celles de la politique de systématisation de la prise en compte de la dimension du genre de la police de la Sierra Leone exposée en détail ci-dessous (voir l'encadré 2). Au moment des recherches, la police nigériane était en train d'élaborer une politique sur le genre avec le soutien de l'ONU (voir le point 1 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Encadré 2 : systématisation de la prise en compte de la dimension du genre au sein de la police de la Sierra Leone (2008)

- **Objectif :** promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes au sein de la police de la Sierra Leone (SLP) et éliminer la discrimination illégale basée sur le sexe, le harcèlement et les abus au sein des forces de police.
- **Champ d'application :** tous les départements et les membres du personnel de la SLP.
- **Définition de la systématisation de la prise en compte du genre :** la « systématisation de la prise en compte de la dimension du genre » est le processus consistant à évaluer les implications pour les femmes et les hommes de toutes les actions planifiées dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est une stratégie visant à ce que les préoccupations et expériences des femmes et des hommes fassent partie intégrante de la conception, de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation des politiques et programmes, de sorte que les femmes et les hommes en bénéficient de façon égale et que l'inégalité ne soit pas perpétuée. L'objectif ultime est d'atteindre l'égalité des sexes.
- **Questions abordées :**
  - » recrutement ;
  - » formation ;
  - » déploiement et transferts ;
  - » protection sociale (congé de maternité et soins médicaux) ;
  - » représentation et leadership.
- **Mise en œuvre et application :** le conseil d'administration exécutif et l'inspecteur-général adjoint des normes professionnelles doivent assurer la mise en œuvre de la politique.

Il est intéressant de noter que, parmi les services de polices dotés d'une politique institutionnelle sur le genre, aucun n'avait de code de conduite sensible au genre. Le code de conduite de la police du Cap Vert ne fait apparemment pas référence à l'égalité des sexes, tandis que les recherches n'ont pas permis d'établir si les autres codes de conduite en faisaient mention. Les services de police maliens sont les seuls à disposer d'un code de conduite sensible au genre : le Code de conduite des forces armées et de sécurité du Mali stipule qu'il est de la responsabilité du personnel d'adopter un comportement non-discriminatoire à l'égard des femmes (voir le point 4 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Dans le domaine de la prestation de services, des procédures opérationnelles permanentes (POP) pour réagir aux cas de violence sexiste sont nécessaires pour garantir que la police traite ces crimes de façon systématique et rigoureuse. Les POP devraient contraindre les policiers à enquêter activement sur de tels crimes, à arrêter et placer en détention les auteurs et encourager les poursuites, et à fournir un soutien et des mécanismes d'orientation adéquats aux victimes.

Un exemple de POP est présenté dans l'encadré 3 ci-dessous, qui détaille l'approche de la police ghanéenne pour répondre à la violence domestique. De telles procédures n'existent que dans 4 des pays étudiés, soit pour des crimes spécifiques comme la traite des êtres humaines (Ghana et Nigeria), la violence domestique (Ghana, Nigeria et Sierra Leone) et le viol (Nigeria), ou pour la violence domestique en général (Liberia et Sierra Leone). Certaines procédures légales sont exposées brièvement au Cap Vert et en Guinée, mais leur champ d'application reste peu clair. Selon certaines sources, la police du Burkina Faso est dotée de procédures opérationnelles informelles pour réagir aux cas de violence sexiste, comme le fait d'offrir aux victimes des conditions d'interrogatoire visant à limiter le traumatisme (voir le point 5 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Encadré 3 : loi sur la violence domestique (2007) du Ghana

Un policier doit répondre à toute demande d'aide de la part d'un individu pour cause de violence domestique et doit offrir la protection requise par les circonstances ou demandée par la personne qui a porté plainte, même si le plaignant n'est pas la victime en question. […] Lorsqu'un policier reçoit une plainte de violence domestique, il :

a. interroge les parties et les témoins de la violence domestique, y compris les enfants,
b. enregistre la plainte en détail et en fournit un extrait à la victime, si elle le souhaite, dans une langue qu'elle comprend,
c. aide la victime à obtenir un traitement médical si nécessaire,
d. aide la victime à trouver un lieu sûr si les circonstances du cas ou si la victime elle-même le requièrent, lorsque la victime se montre inquiète quant à sa sécurité,
e. protège la victime pour lui permettre de récupérer des objets personnels le cas échéant,
f. assiste et conseille la victime afin de préserver les preuves, et
g. informe la victime de ses droits et des services auxquels elle peut prétendre.

Dans 5 pays, les recherches ont révélé une réticence de la police et du système judiciaire à traiter sérieusement les cas de violence sexiste. En Guinée, les poursuites judiciaires et, par la même, les procédures policières sont limitées aux cas entraînant des blessures physiques visibles. Au Nigeria, des rapports indiquent que les POP en réponse à la violence sexiste ne sont pas toujours suivies. En Côte d'Ivoire, en Guinée-Bissau et au Togo, un certain nombre de cas ont été signalés où la police était réticente à intervenir dans des affaires de violence domestique et, en l'absence de procédures comme une exigence d'établissement de rapports, n'a pas mené d'enquête sur les plaintes déposées (voir le point 5 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

En ce qui concerne la participation égale, la prise en compte des besoins spécifiques du personnel masculin et féminin dans les politiques de ressources humaines peut contribuer à créer un environnement professionnel non-discriminatoire, sain et productif. Par exemple, des dispositions relatives au congé de maternité et de paternité et des conditions de travail flexibles pour les parents permettent de dépasser l'idée selon laquelle la participation à la force de travail est limitée aux personnes sans famille ou aux hommes pouvant compter sur leur épouse pour s'occuper du foyer et des enfants[14].

Tableau 4 : politiques de ressources humaines dans la police	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Hommes et femmes libres de se marier sans restriction	×	×	-	×	-	-	-	✓	-	-	×	-	-	×
Employées peuvent tomber enceintes sans restriction	×	×	-	-	-	-	-	-	-	-	×	-	-	×
Congé de maternité	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓
Congé de paternité	✓	✓	-	✓	×	-	×	×	✓	-	×	-	✓	✓
Arrangements possibles pour l'allaitement	✓	✓	✓	~	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓

Les pays étudiés ont tous des dispositions relatives au congé de maternité. La durée du congé de maternité varie de 8 à 14 semaines, 14 semaines étant le plus courant (7 pays). A l'inverse, moins de la moitié des services étudiés (6 pays) accordent un congé de paternité, de 3 jours dans tous les cas. Les recherches ont permis d'identifier dans 5 pays des restrictions sur le moment où le personnel est autorisé à se marier et où les employées peuvent tomber enceintes. Le recrutement est souvent limité aux hommes et aux femmes non mariés, qui peuvent se marier sur autorisation seulement après une période initiale de service de 2-3 ans, le conjoint potentiel étant même dans certains cas soumis à une « enquête de moralité ». Quant aux femmes, elles n'ont souvent le droit de tomber enceintes qu'après le mariage. Les politiques de la police nigériane discriminent les femmes : des restrictions sur le mariage s'appliquent mais seulement pour le personnel féminin, et un congé de maternité n'est accordé qu'aux femmes mariées. S'il est rare de trouver des horaires flexibles, dans 7 pays, les mères ont droit à des pauses – généralement d'une heure par jour – pour allaiter (voir le tableau 4 et le point 2 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Enfin, concernant les politiques et procédures régissant la conduite de la police, un code de conduite sensible au genre et une politique sur le harcèlement sexuel combinée à des procédures claires pour répondre aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par la police sont nécessaires pour guider l'interaction avec les bénéficiaires de services et les collègues. Les services de police de 8 des 14 pays étudiés ne disposent pas de politique institutionnelle sur le harcèlement sexuel, mais se fondent plutôt sur les dispositions générales du Code pénal, tandis qu'aucune donnée pertinente n'était disponible pour 4 autres pays (voir le tableau 3). La police de la Sierra Leone (SLP) fait figure d'exception à cet égard, puisqu'elle a adopté une politique sur l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel en avril 2008. Cette politique interdit à tout le personnel (y compris les travailleurs contractuels, les consultants et les bénévoles) de commettre ou de cautionner l'exploitation, les abus ou le harcèlement sexuels à l'encontre de collègues ou de la population, aussi bien pendant le service qu'en dehors des heures de travail. Elle définit par ailleurs la responsabilité du contrôle interne, établit les procédures de traitement des plaintes et présente les mesures disciplinaires sanctionnant les infractions. Quant à la police de la Côte d'Ivoire, elle serait en train de développer une politique sur le harcèlement sexuel (voir le point 3 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Plus de la moitié des services de police étudiés (8) sont dotés d'une certaine forme de procédures internes pour répondre aux cas de discrimination, de harcèlement ou d'autres formes de violence sexiste perpétrés par la police (en plus des procédures génériques définies dans le Code pénal). Ces différentes procédures varient considérablement en termes de clarté et de réactivité. Au Liberia, alors qu'il n'existe pas de procédures écrites, les victimes peuvent déposer une plainte auprès d'organes spécifiques : la section sur le genre, qui s'occupe principalement des cas de harcèlement sexuel, et la section de protection des femmes et des enfants, qui répond aux cas de violence sexuelle et domestique (voir le point 6 de la section sur les services de polices des profils de pays correspondants).

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

Afin de favoriser et de contrôler la mise en œuvre des politiques et des procédures sur le genre, il est important d'avoir mis en place des structures institutionnelles spécialisées, comme des responsables des questions relatives au genre, des unités sur la violence familiale ou encore des groupes de travail conjoints sur la violence sexiste. Si 1 seul des 14 pays ouest-africains étudiés est doté d'une unité sur le genre au sein de la police, 4 autres services de police disposent d'un coordinateur informel des activités relatives au genre, et 4 autres pays ont nommé à l'intérieur des ministères des coordinateurs des activités relatives au genre responsables du contrôle de la police. Les structures de police spécialisées dans la prévention et la réponse à la violence sexiste sont beaucoup plus fréquentes; tous les pays pour lesquels des informations étaient disponibles ont une structure de services formelle ou informelle, bien que la portée et le champ de leurs activités varient selon les pays. Ces structures de services font souvent partie des mécanismes de collaboration formels ou informels sur la violence sexiste liant la police aux OSC et aux ministères, y compris le ministère chargé de la condition féminine/des questions de genre.

Tableau 5 : structures traitant des questions de genre au sein de la police	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Structures internes traitant des questions de genre	~	~	~	~	~	×	~	✓	~	-	~	~	-	-
Structures spécialisées pour les bénéficiaires de services	✓	✓	✓	~	✓	✓	~	✓	~	-	✓	~	✓	-
Collaboration avec le ministère du Genre	✓	~	✓	~	-	~	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-
Collaboration avec les OSC	✓	~	✓	~	✓	~	-	✓	✓	-	✓	~	✓	-

La police nationale du Liberia (LNP) est la seule organisation de police étudiée à disposer d'une structure interne formelle traitant des questions de genre. La LNP a mis en place une section sur le genre en mars 2008, lui confiant le mandat de soutenir, contrôler et orienter la mise en œuvre de la politique sur le genre ainsi que d'en effectuer des comptes-rendus. Elle a, entre autres, encouragé le recrutement des femmes, soutenu le renforcement des capacités pour le personnel féminin et l'intégration d'une formation sur le genre à l'école de police et sensibilisé la police comme le grand public à la politique sur le genre et aux questions de violence sexiste. Elle est composée de 7 membres, dont 5 femmes (voir le point 7 de la section sur les forces de police du profil du Liberia).

Un certain nombre de pays ont, toutefois, des structures externes informelles traitant des questions de genre. Au Cap Vert, en Côte d'Ivoire, au Nigeria et au Sénégal, des policières ou certaines structures de services agissent *de facto* comme coordinateurs des activités relatives au genre. Au Bénin, au Burkina Faso, au Ghana et au Mali, les responsables des questions de genre ou les unités sur le genre des ministères chargés du contrôle servent de structures traitant des questions de genre pour la police (voir le point 7 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Des structures de services spécialisées, telles que des unités de soutien aux victimes de violence domestique, peuvent améliorer l'accessibilité et le professionnalisme des services fournis par la police aux victimes de violence sexiste. Par exemple, des bureaux ou des unités de police spécialisés pourraient inclure du personnel spécialement formé, disposer d'une pièce pour des interrogatoires confidentiels, et être dotés de mécanismes d'orientation pour mettre les victimes en relation avec des organisations de femmes, des abris et des services d'assistance juridique et psychosociale. Les services de police de 8 pays ont mis en place de telles structures, lesquelles varient toutefois considérablement en termes d'exhaustivité et de portée (voir les tableaux 5 et 6). Les services de police de 4 autres pays disposent de structures floues ou informelles. Les recherches n'ont pas permis d'établir si les brigades des mœurs du Mali et du Sénégal promeuvent l'égalité des sexes ou apportent un soutien aux victimes. En Côte d'Ivoire, une initiative prévoit d'affecter au moins 1 policier femme dans chaque poste de police afin de recevoir les victimes de violence sexiste, tandis que la Guinée-Bissau est pourvue *de facto* de coordinateurs des activités relatives au genre qui devraient enregistrer les plaintes des victimes de violence sexiste, bien qu'ils manquent apparemment de ressources et de connaissances pour effectuer cette tâche (voir le point 8 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Si la disponibilité d'informations sur ces structures de services spécialisées varie selon les pays, les données disponibles révèlent des différences considérables dans les ressources qui leur sont allouées et la portée de leurs activités (voir le tableau 6). Parmi ces structures, l'Unité sur la violence domestique et le soutien aux victimes du Ghana est la seule à mentionner spécifiquement la prestation de services à la fois aux hommes et aux femmes victimes de violence sexiste, même si le fait que les Unités de soutien aux familles de la Sierra Leone ne se focalisent pas explicitement sur les femmes (comme beaucoup d'autres le font) pourrait aussi suggérer qu'elle a une approche plus inclusive des questions de genre.

Par ailleurs, la collaboration entre les services de police et les OSC dans le domaine de la violence sexiste s'opère en grande partie sous les auspices de ces structures de services spécialisées. Parmi les pays étudiés, 7 ont des mécanismes de collaboration formels avec des groupes de la société civile. Les OSC, notamment des groupes de femmes ou des associations de juristes, offrent des conseils et un soutien aux victimes et, dans certains cas, comme en Guinée, peuvent aussi porter plainte auprès de la police en leur nom. Puisque ces organisations collaborent avec la police, elles sont également bien placées pour exercer une fonction de contrôle et de consultation (voir la section sur le contrôle interne et externe). Les structures de services spécialisées offrent en outre un espace pour la collaboration avec d'autres organes du gouvernement. Ainsi, les sections de la police chargées de la violence sexiste au Bénin, au Ghana et en Sierra Leona intègrent des travailleurs sociaux du gouvernement (voir les points 8 et 9 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants). En Guinée-Bissau, au Liberia, au Nigeria et en Sierra Leone, la police est engagée dans une collaboration formelle avec le ministère du Genre/de la Condition féminine par le biais de plans d'action et de groupes de travail conjoints sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU et/ou la violence sexiste (voir le point 9 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Tableau 6 : structures de services spécialisées

Pays	Structure	Services	Nb bureaux	Personnel
Bénin	Office central de la protection des mineurs, de la famille et de la répression de la traite des êtres humains	Répond aux cas de violence domestique et de violence envers les femmes et les filles	1 à Cotonou	11 agents de police (36,36 % de femmes) et 6 civils (y compris des travailleurs sociaux et des psychologues)
Burkina Faso	Brigade des mœurs et des mineurs	S'occupe des crimes impliquant des femmes ou des enfants, qu'ils en soient les auteurs ou les victimes	-	-
Cap Vert	Bureaux d'assistance policière pour les victimes de violence sexiste (créés en 2008)	Reçoivent les victimes de violence sexiste	2 à Praia et Mindelo	-
	Réseaux de soins	Assistance policière et services psychologiques, juridiques, médicaux et sociaux pour les victimes de violence sexiste	5 municipalités	40 spécialistes de 34 institutions
Ghana	l'Unité sur la violence domestique et le soutien aux victimes (créée en 1998)	Assistance aux victimes de violence domestique (y compris les hommes depuis 2004)	11 bureaux régionaux 63 bureaux de district	170 agents de police et des psychologues cliniques, conseillers et travailleurs sociaux
Guinée	Bureau pour la protection du genre, de l'enfance et des mœurs (créé en 2009)	Prévient et répond à toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des enfants	1 à Conakry	4 divisions, nombre d'employés inconnu
Liberia	Section de protection des femmes et des enfants (créée en 2005)	Enquête sur et traite les cas de violence à l'encontre des femmes et des enfants	Siège à Monrovia et déploiements dans tous les 15 comtés	240 agents de police (31,67 % de femmes)
Nigeria	Unité de lutte contre le trafic d'êtres humains (créée en 2004)	Gère les cas de trafic d'êtres humains, de harcèlement sexuel, de maltraitance d'enfants et de violence domestique	-	Nombre d'employés inconnu (37,50 % de femmes)
Sierra Leone	Unités de soutien aux familles (créées en 2001)	Répond et enquête sur toutes les formes de violence domestique, et collabore avec les ONG offrant de l'assistance juridique gratuite	43	317 agents de police (43,85 % de femmes) et des travailleurs sociaux

PERSONNEL

Des services de police représentatifs de la population qu'ils s'efforcent de servir sont mieux à même de la protéger. Les hommes étant traditionnellement surreprésentés parmi le personnel des services de police, corriger ce déséquilibre implique de promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes policières. Si les services de police des 14 pays étudiés comptent tous des femmes parmi leur personnel, les approches qu'ils adoptent pour créer une police équitable sont variées. Le pourcentage moyen de femmes au sein des 14 services de polices d'Afrique de l'Ouest étudiés s'élève à environ 10,34 %, et celles-ci occupent essentiellement des postes subalternes. Seuls 3 pays ont des objectifs de recrutement formels pour les femmes, même si 6 autres ont des objectifs ou des mesures informels pour accroître le recrutement de personnel féminin. Aucun service de police ne procède à des vérifications des antécédents spécifiques, au-delà de l'examen du casier judiciaire, pour contrôler si les candidats ont été impliqués dans des cas de violence sexiste. La majorité des services de police sont dotés des politiques institutionnelles et des infrastructures matérielles basiques pour répondre aux besoins des policiers femmes et hommes. Par ailleurs, il n'existe pratiquement aucune restriction sur les postes/unités où le personnel féminin et masculin peut servir, et la plupart des services de police disposent de salles de bains et de logements séparés et fournissent des uniformes distincts. Enfin, les femmes policières sont toujours plus actives dans la promotion de la participation des femmes et le nombre d'associations professionnelles de policières est en hausse, même si leur vocation première semble être de remplir des fonctions sociales.

Les 14 pays étudiés ont tous fourni au moins une estimation du nombre de femmes et d'hommes parmi les membres du personnel de leurs services de police respectifs (voir le graphique 3), mais l'exactitude de ces estimations varie. L'estimation la plus basse faisait état d'une représentation des femmes de 2,18 % au Niger, et la plus élevée d'une représentation de 20 % au Ghana, même si les 16,26 % de la Sierra Leone sont considérés comme un pourcentage maximum plus fiable. En moyenne, le personnel des services de police des pays ouest-africains étudiés compte environ 10 % de femmes et 90 % d'hommes, le niveau médian se situant légèrement au-dessus, à 11,23 % (voir le point 10 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants). Concernant

le grade des policiers femmes et hommes, le type de données fournies varie d'un pays à l'autre. Cependant, dans la plupart des cas (8 des pays étudiés), il y a proportionnellement moins de femmes parmi les cadres supérieurs qu'aux postes subalternes. Par exemple, au Nigeria, 97,41 % des policiers femmes et 93,02 % des policiers hommes occupent des grades inférieurs. En Côte d'Ivoire, au moment des recherches, la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs était proportionnée à leur représentation dans l'ensemble de la police. Au Burkina Faso, au Sénégal et au Togo, il y a un pourcentage plus élevé de femmes parmi les cadres supérieurs qu'aux postes subalternes (voir le point 11 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Les taux de rétention du personnel féminin ne peuvent pas être évalués en raison du manque de données disponibles (12 pays n'ont en effet pas fourni d'informations à ce sujet). Pour le Burkina Faso, des données étaient disponibles uniquement sur les taux d'abandon parmi les cadres supérieurs, où la proportion de femmes à avoir quitté la police est légèrement inférieure à leur représentation dans l'ensemble des services de police. La police du Liberia a indiqué quant à elle que le pourcentage total de femmes à avoir quitté ses services depuis 2005 était de 11,03 %, c'est-à-dire inférieur à la représentation totale des femmes au sein du personnel qui s'élève 15,42 % (voir le point 12 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

GRAPHIQUE 3 : POURCENTAGE DE FEMMES AU SEIN DE LA POLICE

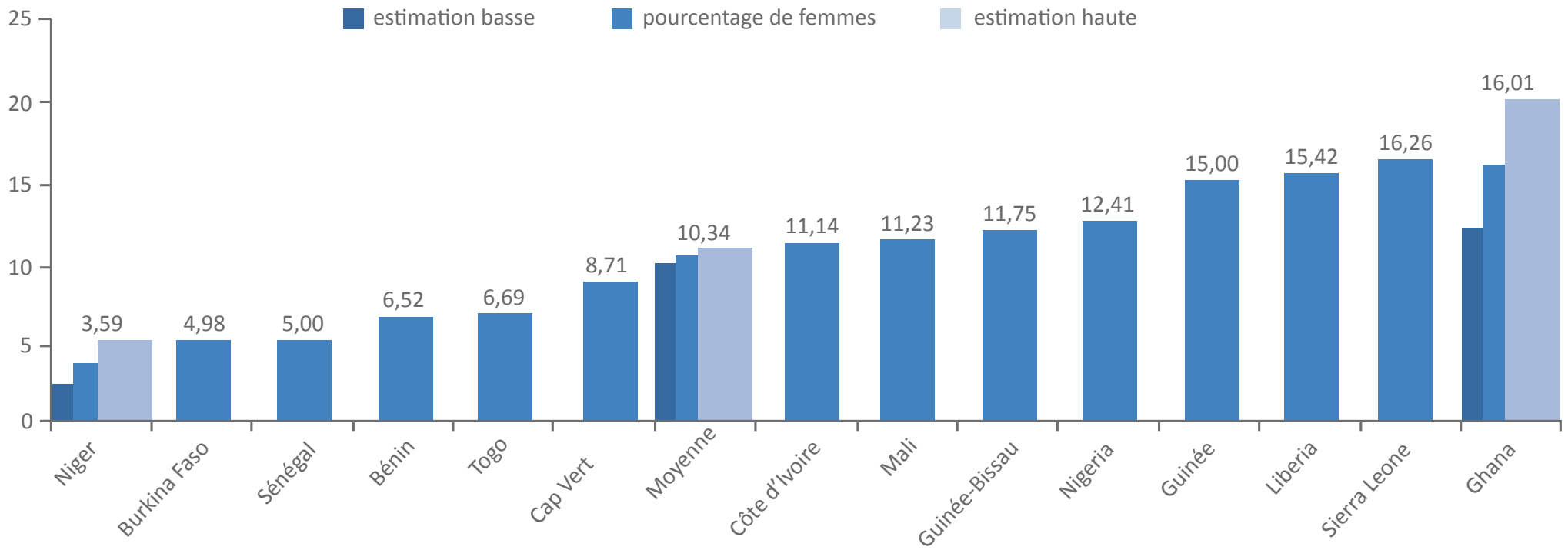


Tableau 7 : personnel de la police	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Objectifs de recrutement pour le personnel féminin	✓	✓	-	×	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	×
Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes	~	✓	✓	×	×	×	~	✓	×	×	~	✓	✓	✓
Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste	×	×	~	~	~	~	~	~	~	-	~	~	~	-
Femmes/hommes peuvent servir dans toutes les unités/à tous les postes	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	~	✓	✓	✓
Infrastructures pour le personnel féminin/masculin	✓	✓	✓	✓	✓	-	~	~	✓	-	~	~	~	×
Associations professionnelles de femmes	~	~	×	×	✓	-	~	✓	✓	-	~	✓	~	×

Il existe une grande variété d'objectifs de recrutement pour le personnel de police féminin dans les pays étudiés. La politique de systématisation de la prise en compte du genre de la police de la Sierra Leone appelle à une augmentation constante du nombre de femmes recrutées afin que « le nombre de femmes dans la police reflète la part des femmes dans la population », tandis que la police du Ghana et celle du Liberia sont soumises à des objectifs nationaux respectifs de 40 % et de 30 % de représentation des femmes. Dans les 3 pays dotés d'objectifs globaux formels, le pourcentage ou le nombre de femmes visé varie d'année en année. À l'heure actuelle, les objectifs globaux au Nigeria et au Sénégal s'élèvent respectivement à 20 % et à 17 %. Au Burkina Faso, l'objectif pour 2010 était précisé pour chaque grade de la police : 33,33 % parmi les commissaires, 23,81 % parmi les agents et 6,67 % parmi les assistants. L'objectif de recrutement de femmes pour le Mali varie et n'était pas accessible aux chercheurs. Les objectifs en vigueur au Bénin et en Guinée-Bissau ne s'appliquent qu'à certains grades et postes de police. Si, la Côte d'Ivoire a abandonné un plafond ou quota maximum pour le recrutement de femmes en 2003, il n'est pas clair dans la plupart des cas si les quotas se réfèrent à un chiffre minimum ou maximum. Les sources n'ont pas non plus permis d'établir si ces objectifs de recrutement avaient été atteints (voir le point 13 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Parmi les pays étudiés, 4 ont à la fois des objectifs formels et des mesures spécifiques pour augmenter le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Au Burkina Faso, par exemple, la police a également lancé des campagnes de recrutement et des publicités mettant en scène des policières afin d'encourager les femmes à présenter leur candidature. En outre, des policières ont été incluses dans les comités de recrutement et les critères physiques, comme les exigences en matière de taille, ont été adaptés pour les candidates. Parmi les autres mesures spécifiques identifiées figure un programme de formation accélérée pour obtenir un diplôme d'enseignement secondaire qui permet aux femmes libériennes de remplir les critères d'admission de l'école de police. Figure également une formation au commandement pour aider les policières de la Sierra Leone à progresser dans leur carrière (voir le point 16 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Aucun des services de police étudiés ne dispose d'un processus de vérification des antécédents qui contrôle spécifiquement si un candidat s'est rendu coupable de violence sexiste. Les services de police de 9 pays mettent en œuvre une procédure de vérification des antécédents qui implique quelques recherches sur le passé des individus ou un examen de leur casier judiciaire pour détecter d'éventuelles violations des droits humains. Toutefois, cette procédure semble se limiter aux délits ayant abouti à une condamnation, et ne permet donc pas d'identifier les délits rarement dénoncés ou condamnés. Par ailleurs, dans tous les cas, les informations au sujet de l'indépendance, de la composition et du fonctionnement de l'organe chargé des procédures de vérification étaient limitées, voire inexistantes (voir le point 14 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Il n'y a presque pas de restrictions quant aux postes ou unités ou le personnel féminin peut servir. Seul le Nigeria prévoit des restrictions formelles dans le règlement de la police, et celles-ci ne seraient pas respectées dans la pratique. Inversement, bien qu'il n'y ait pas de restrictions formelles dans ces pays, aucune femme n'a jamais été recrutée dans l'unité spéciale RAID au Bénin ou n'a rempli les critères pour accéder à des postes dans certaines unités d'opération spécialisées au Cap Vert, qui exigent un très haut niveau de performance physique (voir le point 15 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Concernant les infrastructures et les équipements, la plupart des services de police nationaux étudiés mettent à disposition des salles de bain et des logements séparés ainsi que des uniformes différents pour le personnel masculin et féminin. En Guinée-Bissau, au Liberia, au Sénégal et en Sierra Leone, les services de police sont dotés dans certains cas de salles de bains séparées, et en Sierra Leone, des zones de logements séparées sont parfois disponibles. Le Togo est le seul pays étudié où il n'existe pas d'infrastructures séparées, ce qui a été identifié comme un problème par le personnel féminin (voir le point 18 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Des associations professionnelles de femmes policières, sources cruciales de soutien pour les policières, sont en place dans 5 pays et sont en cours de création dans 2 autres. En plus de celles-ci, les policières peuvent adhérer aux associations d'épouses de policiers dans 2 pays (voir les tableaux 7 et 8). Les services de police du Ghana sont pourvus d'une association professionnelle de femmes depuis plus de 20 ans, et la police libérienne depuis plus de 15 ans. La Guinée-Bissau et le Sénégal ont mis en place des associations professionnelles de femmes au cours de la dernière décennie.

Au Nigeria et en Sierra Leone, le personnel féminin peut adhérer aux associations d'épouses de policiers. La Côte d'Ivoire et le Nigeria n'autorisent aucune forme d'association du personnel de la police. Les associations étudiées tendent à apporter un soutien professionnel et personnel à leurs membres, en mettant souvent l'accent sur les questions d'aide sociale, notamment le soutien financier à l'occasion de mariages et d'enterrements (voir le point 17 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Tableau 8 : associations professionnelles de femmes dans la police

Pays	Association	Membres	Mandat
Bénin	l'Amicale des femmes policières du Bénin (en cours de création)	-	• Soutien professionnel aux membres • Promotion de la participation des femmes dans la police • Protection des enfants, des femmes et de leur propriété
Burkina Faso	(en cours de création)		
Ghana	Association des policières (créée en 1989)	Policières en activité et à la retraite	• Protection sociale des membres • Sensibilisation
Guinée-Bissau	Comité des policières de Guinée-Bissau (créé en 2007)	Difficile d'établir s'il est actif actuellement	• Soutien professionnel aux membres
Liberia	Association libérienne des policières (créée en 1994) ; Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (créée 2000)	500 policières	• Promotion de la participation des femmes dans la police
Mali	Association des agents de police femmes	-	-
Nigeria	Association des femmes d'agents de police (créée en 1964)	Épouses de policiers et policières	• Activités humanitaires de bienfaisance
Sénégal	Association des agents de police femmes du Sénégal (créée 2002)	-	-
Sierra Leone	Association des femmes de la police de la Sierra Leone (créée en 2006) ; Association des femmes du secteur de la sécurité de la Sierra Leone (créée en 2008)	Personnel féminin de la police	• Soutien professionnel aux membres

FORMATION

Des formations spécifiques sur le genre et une systématisation de la prise en compte du genre dans les différents domaines de formation sont cruciales à la fois pour développer les compétences policières pour gérer la violence sexiste et d'autres plaintes pertinentes, et pour créer une culture institutionnelle non-discriminatoire[15]. Si des formations sur le genre semblent être disponibles sous une forme ou une autre dans les 14 services de police étudiés, la disponibilité, la régularité et la portée de telles formations demeurent vagues pour la plupart. Les formations sur le genre sont souvent mises en place au coup par coup et dispensées par les ministères du genre/de la condition féminine, des OSC ou des organisations internationales. La police nationale du Liberia est la seule à avoir signalé que la formation sur le genre avait été institutionnalisée au sein de l'école nationale de police : les recherches indiquent que toutes les nouvelles recrues reçoivent systématiquement une formation sur le genre (voir l'encadré 4). Dans d'autres cas, les formations sur le genre semblent cibler le personnel des unités sur la violence sexiste ou les cadres supérieurs (voir le point 19 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants). Peu d'informations permettent d'établir dans quelle mesure la prise en compte du genre a été systématisée dans la formation générale de la police. La Côte d'Ivoire, le Liberia et le Togo ont, selon certaines sources, intégré des questions de genre dans des cours sur les droits humains et d'autres sujets (voir le point 20 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Tableau 9 : formation sur le genre dans la police	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Formation sur le genre	~	✓	✓	✓	✓	~	✓	✓	~	-	✓	✓	✓	~
Systématisation de la prise en compte du genre dans la formation	-	-	-	~	-	-	-	~	-	-	-	-	-	~

Encadré 4 : formation sur le genre – exemples du Liberia

Toutes les nouvelles recrues de la LNP reçoivent 6 heures de formation sur le genre sur des thèmes comme la sensibilisation aux questions de genre, la violence sexiste et l'exploitation et les abus sexuels. Par ailleurs, plus de 350 policiers travaillant comme responsables des questions relatives au genre ou pour la section de protection des femmes et des enfants (WACPS) ont reçu une formation supplémentaire. Le cours de la WACPS, qui se déroule sur 4 semaines, aborde les thèmes suivants :

- concept du genre, notamment une analyse de la place du genre dans la LNP (3 heures) ;
- questions relatives au genre (6 heures) ;
- introduction aux droits humains (7 heures) ;
- vue d'ensemble des techniques d'enquête (15 heures) ;
- introduction à l'enquête criminelle (5 heures) ;
- sensibilisation à la médecine légale (3 heures) ;
- dépôt de plainte (10 heures) ;
- réponse à la violence domestique (3 heures) ;
- gestion des scènes de crime (10 heures) ;
- sensibilisation à la violence domestique (3 heures) ;
- rédaction de rapports (5 heures) ;
- témoignage au tribunal (3 heures) ;
- visite de tribunaux (5 heures).

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

Des mécanismes de contrôle efficaces, aussi bien internes qu'externes, contribuent à surveiller la conduite de la police et à (re)gagner la confiance de la population[16]. Un aperçu général des 14 pays ouest-africains suggère que, si tous les services de police sont dotés de mécanismes de contrôle interne, le contrôle externe est un peu plus faible. Très peu d'informations étaient disponibles sur le degré auquel les organes de contrôle interne et externe surveillent les questions de genre comme la violence sexiste ou la mise en œuvre de politiques et de procédures sur le genre. La fonction de contrôle remplie par la société civile a une importance variable et est souvent liée à sa participation à la prestation de services. L'absence d'un contrôle spécifique sur la violence sexiste se reflète dans le manque de données sur les cas d'abus perpétrés par la police.

Tableau 10 : contrôle externe de la police	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Contrôle par la société civile	~	✓	~	~	~	-	~	✓	✓	~	✓	-	✓	-
Données disponibles sur les abus perpétrés par le personnel de la police	-	×	-	✓	-	~	-	✓	-	-	~	~	✓	-

Tous les services de police étudiés ont des mécanismes ou des organes de contrôle interne. Cependant, un mandat ou des procédures spécifiques pour traiter des questions de genre n'ont été identifiés qu'au Liberia et en Sierra Leone. Au Liberia, la section sur le genre et la section de protection des femmes et des enfants (voir la section sur la structure institutionnelle) exercent un contrôle interne sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste. En Sierra Leone, le règlement disciplinaire de la police (2001) mandate le Département des plaintes, de la discipline et des enquêtes internes pour enquêter sur la discrimination, le harcèlement sexuel et la violence sexiste au sein de la police (voir le point 21 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Le contrôle externe est généralement faible. Les recherches n'ont identifié aucun mandat spécifique de contrôle externe concernant les questions de genre, qui sont considérées comme relevant du domaine plus général des violations des droits humains. Parmi les pays étudiés, 8 ont confirmé l'existence d'une commission nationale des droits humains. Parmi les autres mécanismes de contrôle externe figurent des médiateurs de la République, le parlement et différents types d'inspections de l'État. Dans les cas de la Guinée, de la Guinée-Bissau, du Niger et du Togo, les ministères de la sécurité, de l'intérieur et de la justice ont été identifiés comme ayant des mécanismes de contrôle externe, bien que ces ministères puissent également remplir une fonction de contrôle interne (voir le point 22 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Une certaine forme de contrôle de la police par la société civile a pu être identifiée dans tous les pays étudiés ayant fourni des données sur cet indicateur. Comme mentionné précédemment, les OSC qui participent à la prestation de services, notamment à travers les systèmes d'orientation pour les victimes de violence sexiste, sont bien placées pour exercer un contrôle sur les services de police. Au Burkina Faso, au Liberia, au Nigeria et en Sierra Leone, les services de police collaborent avec des représentants de la société civile par le biais de comités de sécurité locaux, offrant à ces derniers l'opportunité d'exercer une fonction de contrôle (voir les points 8 et 23 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

Étant donné la faible attention accordée aux questions de genre dans l'exercice du contrôle, il n'est pas surprenant que très peu de données soient disponibles sur les cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par la police. En Côte d'Ivoire, au Liberia et en Sierra Leone, 1 à 3 cas ont été signalés chaque année entre 2007 et 2009. En Guinée, au Nigeria et au Sénégal, des sources non-confirmées ont été citées concernant le nombre d'abus, certains ayant résulté en des poursuites et une condamnation. Notons qu'au Nigeria le nombre d'abus commis chaque année était estimé à plusieurs centaines, mais pas tous sont dénoncés. Pour les autres pays, aucune information n'était disponible (voir le point 24 de la section sur les services de police des profils de pays correspondants).

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Les forces armées, composées de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air, sont responsables de la protection de l'intégrité territoriale de l'État et de sa défense contre d'éventuelles agressions extérieures. La gendarmerie est une force militaire chargée du maintien de l'ordre, présente habituellement dans les zones rurales des pays francophones, mais n'existe pas dans les pays anglophones et lusophones. Un peu plus de la moitié des pays étudiés (le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo) ont une gendarmerie[17]. En prenant en compte les questions de genre, ces institutions peuvent répondre à la fois aux différents besoins en termes de sécurité au sein de la société et aux exigences changeantes du secteur de la défense. La systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans le secteur de la défense améliore son efficacité opérationnelle, contribue à créer des institutions représentatives et non-discriminatoires et renforce le contrôle démocratique civil[18]. Les indicateurs sélectionnés permettent d'établir si les forces armées et la gendarmerie des pays étudiés disposent de politiques, de procédures, de structures institutionnelles, de personnel, de la formation et des mécanismes de contrôle qui permettent de systématiser la prise en compte du genre. La plupart des données se rapportent aux forces armées, avec quelques données sur la gendarmerie lorsque elles étaient disponibles.

Les résultats de l'étude indiquent que les questions de genre sont avant tout abordées dans le cadre d'initiatives visant à accroître le recrutement féminin. Si le taux moyen de participation des femmes dans les forces armées et la gendarmerie dans les pays étudiés s'élève à 2,73 %, de nombreux pays fixent actuellement des objectifs de recrutement et instaurent des mesures spécifiques pour recruter et conserver le personnel féminin. Néanmoins, tous les pays pour lesquels des informations étaient disponibles émettent des restrictions sur le moment où le personnel peut se marier et avoir des enfants. La Sierra Leone est le seul pays étudié à avoir adopté une politique institutionnelle sur le genre. Au moment des recherches, toutefois, certains pays étaient en train de créer les infrastructures nécessaires pour accueillir des recrues de sexe féminin, de mettre en place des structures traitant des questions de genre et d'élaborer des politiques sur le harcèlement sexuel. Cependant, les postes accessibles aux femmes et les opportunités d'avancement dans leur carrière demeurent très limités. En outre, l'intégration des questions de genre dans le contrôle de la défense est rare. Les forces armées d'un seul des pays étudiés ont un code de conduite sensible au genre. Par ailleurs, la collaboration des forces armées et des gendarmeries avec les ministères du genre/de la condition féminine ou la société civile est pratiquement inexistante.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Les politiques et les procédures sur le genre sont rares dans les forces armées et les gendarmeries de ces 14 pays d'Afrique de l'Ouest. Parmi les pays ayant fourni des données claires sur ces indicateurs, seules les forces armées de la Sierra Leone ont une politique institutionnelle sur le genre et seules celles du Mali ont un code de conduite sensible au genre. Cependant, une attention plus grande est portée actuellement à la mise en place de politiques de ressources humaines équitables. Les dispositions relatives au congé de maternité sont universelles, et de plus en plus de pays sont en train de développer des politiques et des procédures pour répondre aux cas de harcèlement sexuel.

Tableau 11 : politiques et procédures sur le genre au sein des forces armées	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Politique institutionnelle sur le genre	×	×	×	×	-	-	×	×	×	×	×	~	✓	-
Code de conduite sensible au genre	-	×	×	×	-	-	×	×	✓	×	-	-	-	-
Politique sur le harcèlement sexuel	×	×	×	×	-	-	×	✓	×	×	×	~	~	~
Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées	~	~	~	~	-	-	~	✓	×	~	✓	~	~	-

La politique genre (et d'égalité des chances) des forces armées de la République de Sierra Leone (RSLAF) a été élaborée en 2009 à travers un processus consultatif et vise à « intégrer une systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans les opérations du ministère de la Défense et des RSLAF, [et] identifier les besoins sexospécifiques et mettre en place des mesures appropriées », afin de développer leur efficacité opérationnelle et de s'assurer que la composition du personnel des RSLAF soit représentative. La politique inclut des conseils sur l'intégration des

questions de genre dans le commandement, la budgétisation, le contrôle et la mise en œuvre, et l'examen de la politique. Parmi ses dispositions spécifiques figurent la mise en place de structures institutionnelles traitant des questions de genre, l'intégration de la politique genre dans la version révisée du Livre blanc sur la défense de la Sierra Leone et l'établissement d'un objectif de 10 % de participation du personnel féminin des RSLAF dans les missions de maintien de la paix (voir le point 1 de la section sur les forces armées du profil de la Sierra Leone). Le Sénégal développe actuellement une politique sur le genre pour les forces armées (voir le point 1 de la section sur les forces armées du profil du Sénégal). Comme dans le cas des services de police, seules les forces armées du Mali sont dotées d'un code de conduite sensible au genre. Le Code de conduite des forces armées et de sécurité du Mali, qui s'applique à la police comme aux forces armées, établit qu'il est de la responsabilité du personnel d'adopter un comportement non-discriminatoire envers les femmes (voir le point 4 de la section sur la police du profil du Mali).

Concernant les politiques de ressources humaines (voir le tableau 12), tous les pays ayant fourni des informations sur ces indicateurs imposent des restrictions discriminatoires sur le moment où le personnel peut se marier et/ou les employées tomber enceintes. Il est fréquent que le recrutement soit limité aux individus célibataires et que le personnel ne soit autorisé à se marier qu'après 2 à 5 ans de service. Par ailleurs, les forces armées du Bénin, de la Côte d'Ivoire, du Nigeria et de la Sierra Leone exigent des membres du personnel qu'ils demandent une autorisation avant de pouvoir se marier. Les politiques qui réglementent les grossesses au sein des forces armées libériennes et nigérianes discriminent les femmes célibataires : dans les deux pays, les employées qui tombent enceintes sans être mariées risquent de se faire renvoyer, bien que, au Liberia, elles puissent éviter le licenciement en se mariant dans les 30 jours[19]. Le congé de maternité semble être universel, et 5 des pays étudiés accordent un congé de paternité de 3 jours au personnel des forces armées. Par ailleurs, le Bénin et le Burkina Faso ont des dispositions relatives à l'allaitement (voir le point 2 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Tableau 12: politiques de ressources humaines dans les forces armées	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Hommes et femmes libres de se marier sans restriction	×	-	-	×	-	-	-	-	-	×	×	×	×	×
Employées peuvent tomber enceintes sans restriction	×	-	-	×	-	-	-	×	-	-	×	×	×	×
Congé de maternité	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
Congé de paternité	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	×	×	×	×	✓
Arrangements possibles pour l'allaitement	✓	✓	-	~	-	-	-	-	-	~	×	✓	×	~

Concernant les politiques et les procédures portant sur la conduite et la culture institutionnelle des forces armées, seules les forces armées du Liberia sont dotées d'une politique sur le harcèlement sexuel, incluse dans le Manuel de formation initiale des soldats des AFL (2007). La politique stipule que « le harcèlement sexuel est un comportement inapproprié et inacceptable. Le harcèlement sexuel détruit le travail d'équipe et nuit à la préparation au combat ». Elle définit le harcèlement sexuel et le catégorise en contact verbal (faire des plaisanteries à connotation sexuelle), non verbal (souffler des baisers) et physique (toucher la personne ou lui bloquer le passage). Le manuel contient également une section intitulée « Prévention des viols et des agressions sexuelles ». Celle-ci définit l'agression sexuelle comme « tout acte de nature sexuelle imposé à un autre individu contre sa volonté » et le viol comme « un rapport sexuel sous la contrainte physique et sans consentement ». Elle stipule en outre que, en vertu du Code standard de justice militaire et des lois civiles locales, ces crimes sont passibles d'une peine maximale en plus de la réclusion, d'un licenciement pour faute grave et de la confiscation de tous les soldes et indemnités. Les forces armées de la Sierra Leone et du Togo interdisent explicitement le harcèlement sexuel, respectivement dans leur politique institutionnelle sur le genre et dans leurs règles de discipline générale. Les forces armées sénégalaises étaient en train d'élaborer une politique sur le harcèlement sexuel en 2011 (voir le point 3 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Si les forces armées du Liberia sont remarquables pour être la seule institution où les recherches ont identifié une politique sur le harcèlement sexuel, c'est également la seule à avoir une politique sur la conduite homosexuelle. Sa politique, qui suit la devise *Don't ask, don't tell, don't harrass* (« ne demande pas, ne dis pas et ne harcèle pas »), est modelée sur ce qui était jusqu'à récemment la politique de l'armée américaine. Elle stipule que l'orientation sexuelle seule n'est pas une barrière au recrutement ou au maintien des fonctions dans l'armée et interdit le harcèlement basé sur l'orientation sexuelle. Paradoxalement, elle institutionnalise également la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, dans la mesure où elle stipule qu'« une conduite homosexuelle est incompatible avec le service militaire » et que révéler son orientation homosexuelle pourrait être un motif de renvoi (voir le point 1 de la section sur les forces armées du profil du Liberia).

Tous les pays où des données étaient disponibles, à l'exception 2, traitent, selon certaines sources, les cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées dans le cadre des procédures standards de discipline interne. Des procédures spécifiques pour réagir aux cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste ont été identifiées dans 2 des pays étudiés. Au Liberia, les dispositions relatives à ce genre de crime sont détaillées dans le manuel des soldats (voir ci-dessus) et, au Nigeria, les sanctions et les procédures pour poursuivre les cas de viol sont définies dans la loi militaire. Selon la loi militaire du Nigeria, le viol est sanctionné d'une peine de 14 ans de réclusion. Les cas de ce type sont jugés par une cour martiale composée d'officiers supérieurs, de l'accusé et du procureur (voir le point 5 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

L'absence de politiques institutionnelles sur le genre n'a pas empêché 5 des forces armées et/ou gendarmeries étudiées de mettre en place des structures formelles ou informelles sur le genre, comme des unités spécialisées ou des responsables des questions relatives au genre. Il n'est pas surprenant que la seule armée dotée d'une politique sur le genre, celle de la Sierra Leone, soit aussi l'une des 2 seules forces armées à avoir une structure formelle traitant des questions de genre et à entretenir une collaboration continue avec le ministère de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance et des OSC de femmes. Bien que les informations à ce sujet soient limitées, 2 autres pays entretiennent une collaboration formelle ou informelle avec leur ministère du genre/de la condition féminine et 4 autres collaborent avec des OSC.

Tableau 13 : structures traitant des questions de genre au sein des forces armées	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Structures internes traitant des questions de genre	~	~	×	×	-	-	×	✓	×	~	×	×	✓	-
Collaboration avec le ministère du Genre	-	×	×	-	-	-	-	~	×	✓	-	×	✓	-
Collaboration avec les OSC	✓	×	×	~	-	-	-	-	×	~	✓	×	✓	-

Parmi les pays étudiés, 2 disposent de structures internes traitant des questions de genre. Les forces armées du Liberia ont un responsable des questions relatives au genre et celles de la République de la Sierra Leone ont un Bureau sur le genre et l'égalité des chances dirigé par le sous-chef de l'état-major des armées. En outre, les forces armées du Niger ont un service d'action sociale qui, selon certaines sources, traite les questions de genre et le ministère de la Défense béninois est pourvu d'un responsable des questions relatives au genre. Au moment des recherches, les forces armées du Burkina Faso étaient apparemment en train de nommer un responsable des questions relatives au genre (voir le point 6 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

La collaboration avec les ministères du genre/de la condition féminine est relativement rare. La gendarmerie du Niger et les forces armées de la Sierra Leone collaborent formellement avec leur ministère du genre/de la condition féminine respectif et des discussions sont en cours au sujet d'activités conjointes entre les forces armées du Liberia et le ministère du Genre et du Développement. La collaboration avec les OSC est un peu plus courante et revêt des formes variées. En Sierra Leone, les forces armées travaillent avec des organisations de femmes pour mettre en œuvre leur politique sur le genre et, au Bénin, des ONG contribuent à garantir que des enquêtes soient menées sur les cas de violence sexuelle signalés. En Côte d'Ivoire et au Nigeria, des activités conjointes visent à renforcer les relations civilo-militaires. En Côte d'Ivoire, la collaboration s'opère à travers des réunions ponctuelles avec la société civile et, au Nigeria, à travers l'Unité des relations civilo-militaires. Par ailleurs, en Côte d'Ivoire, des ONG mènent, selon certaines indications, des activités de formation sur les droits humains auprès des forces armées (voir le point 7 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

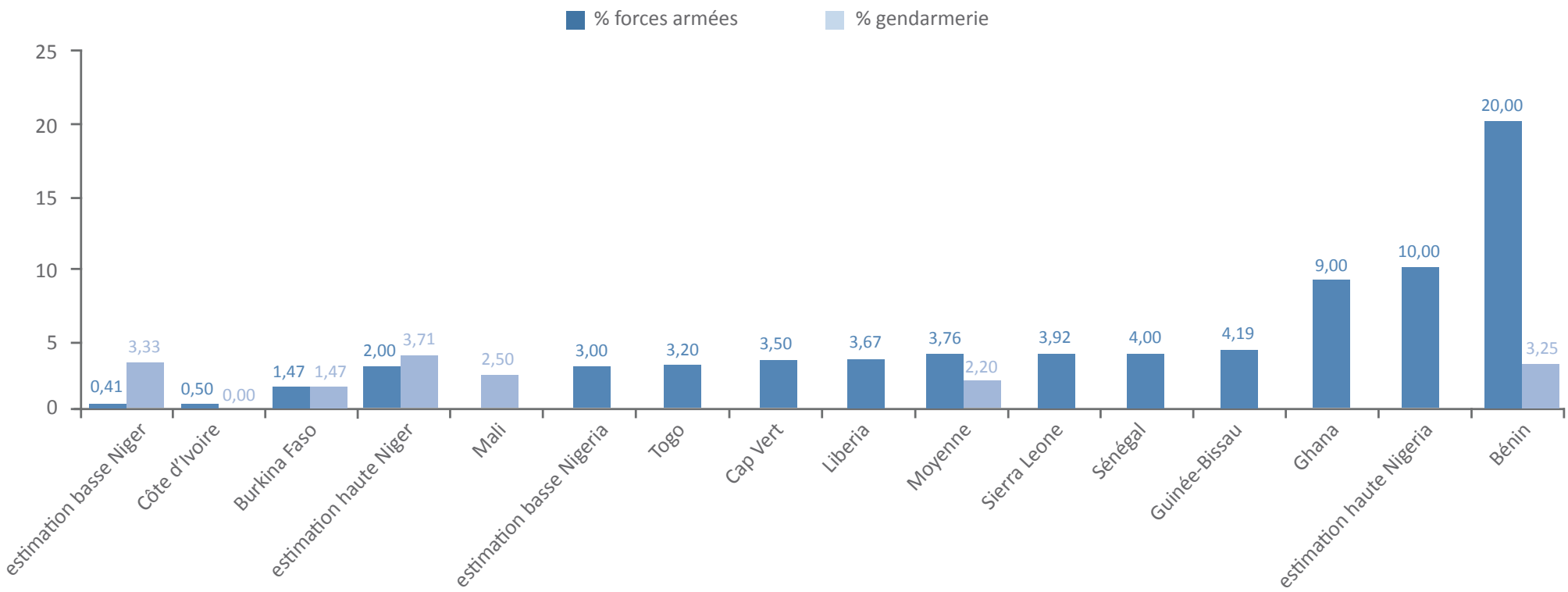
PERSONNEL

Les indicateurs de l'étude portant sur le personnel des forces armées et de la gendarmerie cherchent à évaluer le nombre et le grade des membres du personnel féminin, ainsi que les mesures supplémentaires en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Le pourcentage moyen de représentation des femmes est, à 3,76 %, un taux relativement bas. Cependant, dans la plupart des pays, des efforts sont actuellement réalisés pour augmenter le recrutement de femmes. Une attention relativement moindre a été portée à la création d'un environnement de travail équitable et professionnel, et certains postes demeurent inaccessibles aux femmes soldates, très peu de femmes occupent des postes de haut-rang, les procédures de vérification des antécédents de violence sexiste sont rares (à l'exception notable des forces armées libérienne), le manque d'infrastructures séparées pour le personnel masculin et féminin pose des problèmes, et il n'existe que peu d'associations professionnelles de femmes pour soutenir les femmes et les efforts de systématisation de la prise en compte de la dimension du genre.

Les forces armées de tous les pays étudiées comptent, dans une plus ou moins large mesure, des femmes en leurs rangs (voir le graphique 4). Les femmes travaillent dans les secteurs sanitaire et administratif des forces armées de nombreux pays depuis des décennies, et sont depuis plus récemment également recrutées pour d'autres postes. Comme pour les services de police, la fiabilité des estimations sur la représentation des femmes au sein des forces armées varie. Par exemple, la participation des femmes au sein des forces armées béninoises, qui s'élève à 20 %, semble être surévaluée. En effet, le taux moyen de participation des femmes dans les pays étudiés (sans prendre en compte l'estimation du Bénin) s'élève à 3,76 %. Les autres estimations vont d'un faible 0,41 % dans les forces armées nigériennes à 10 % au Nigeria (voir le point 8 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants)[20]. Aucune tendance claire ne ressort pour la participation des femmes dans la gendarmerie. Au Burkina Faso et au Niger, il y a plus de femmes au sein de la gendarmerie que des forces armées. Mais d'autre part, la gendarmerie de Côte d'Ivoire ne compte aucune femme (voir le point 8 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Selon des données publiées par les Nations Unies en février 2011, parmi les pays qui participent actuellement à des missions de maintien de la paix des Nations Unies, tous incluent du personnel féminin dans leurs contingents de maintien de la paix (voir le graphique 5)[21]. Le taux moyen de participation des femmes aux missions de maintien de la paix se monte à 8,34 %, le taux le plus bas se portant à 0,21 % de femmes (sur les 2 336 individus envoyés par le Sénégal), et le taux le plus haut s'élevant à 28,57 % de femmes (sur les 7 participants de la Guinée-Bissau). Toutefois, notons que les taux de participation pour la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali et

GRAPHIQUE 4 : POURCENTAGE DE FEMMES AU SEIN DU SECTEUR DE LA DÉFENSE



le Sénégal intègrent uniquement des policières mais aucun membre féminin du personnel des forces armées[22].

Concernant le poste et le grade du personnel féminin, les données sont variées mais font ressortir certaines tendances générales. Il existe des femmes officiers dans tous les pays, mais les femmes n'occupent généralement pas les rangs les plus élevés. En termes relatifs, les femmes ont souvent une représentation élevée dans le secteur du service de santé de l'armée, à la fois en termes d'effectifs et de rang, comme c'est le cas en Côte d'Ivoire, au Nigeria et au Sénégal. Ainsi, en 2010 au Sénégal, toutes les femmes officiers supérieurs étaient des médecins. Dans les forces armées du Niger, les femmes occupent essentiellement des postes administratifs (voir les points 8 et 9 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Les informations ventilées par sexe sur les taux de départ dans les forces armées et la gendarmerie sont limitées : ces données n'étaient disponibles que pour les forces armées ou la gendarmerie de 3 pays. Dans les forces armées libériennes, 3,65 % du personnel à avoir quitté l'armée étaient des femmes, ce qui est légèrement plus bas que la représentation totale des femmes qui s'élève à 3,86 %. Au Sénégal, aucune femme n'aurait quitté la formation ou abandonné les forces armées entre 2008 et 2010. Cette situation a été attribuée au niveau particulièrement élevé de motivation au sein du personnel féminin (voir le point 11 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

GRAPHIQUE 5 : POURCENTAGE DE FEMMES PARMI LE PERSONNEL DE MAINTIEN DE LA PAIX

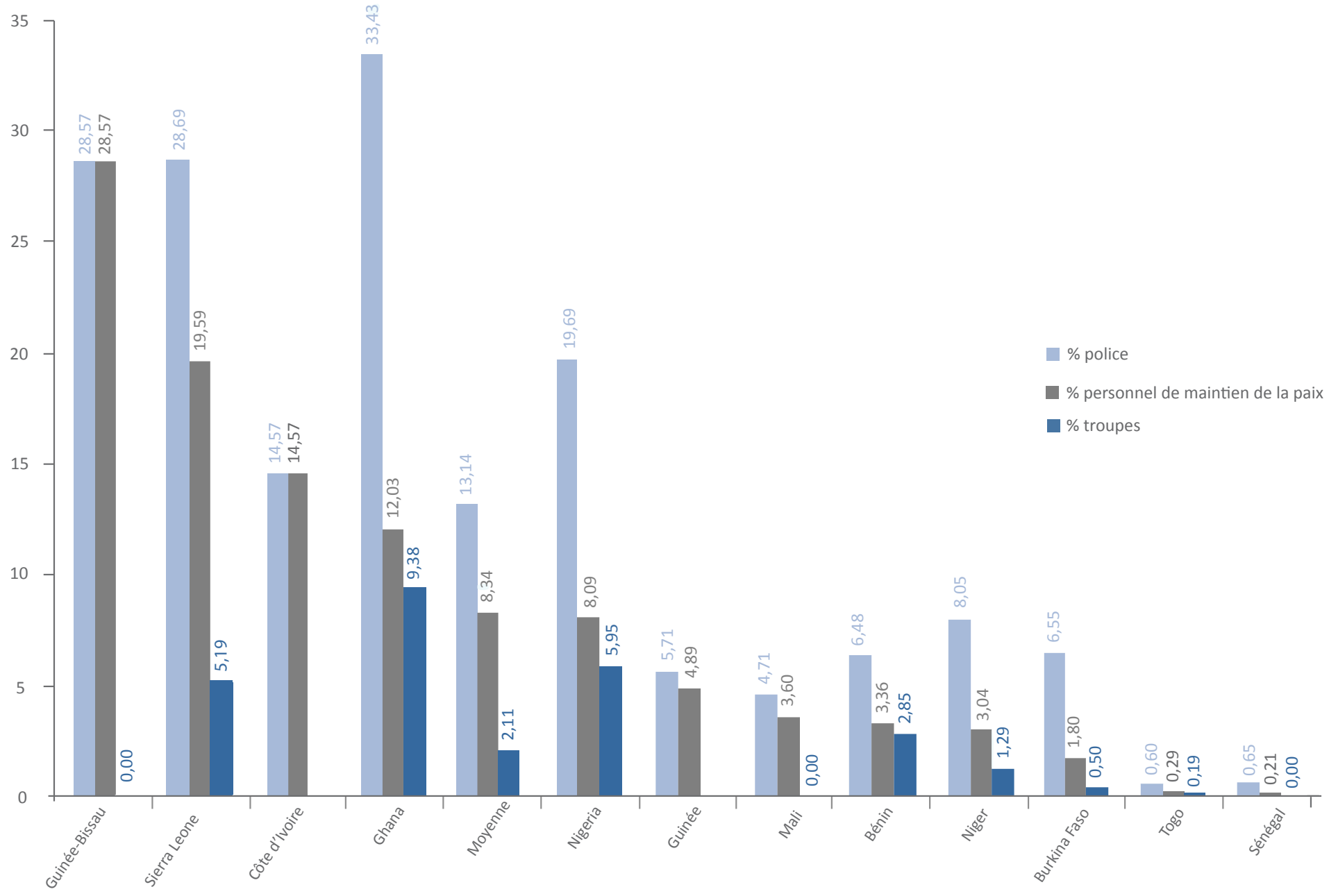


Tableau 14 : personnel des forces armées	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Objectifs de recrutement pour le personnel féminin	✓	✓	-	✓	~	-	~	✓	×	✓	✓	✓	×	~
Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes	~	✓	✓	✓	-	-	~	~	×	✓	~	✓	✓	✓
Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste	-	~	×	~	-	-	×	✓	~	~	~	~	-	×
Femmes/hommes peuvent servir dans toutes les unités/à tous les postes	✓	-	-	✓	-	-	×	×	~	×	-	✓	✓	-
Infrastructures pour le personnel féminin/masculin	✓	✓	×	×	-	-	-	✓	~	✓	✓	✓	✓	✓
Associations professionnelles de femmes	×	×	×	×	-	-	✓	✓	×	×	×	×	✓	×

Parmi les pays étudiés, 10 ont des objectifs de recrutement formels ou informels pour le personnel féminin. La portée et la nature de ces objectifs varient. Au Bénin et en Côte d'Ivoire, des objectifs formels sont fixés chaque année. Au Burkina Faso, l'objectif au moment des recherches était d'atteindre 5 % de personnel féminin au sein des forces armées d'ici 2015. L'objectif le plus ambitieux est celui prévu par la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia, soit une représentation des femmes de 20 %. Comme pour la police, les sources ne permettent généralement pas d'établir si les quotas sont des chiffres minimum ou maximum, et si les objectifs ont été atteints ou non. Le Sénégal fait figure d'exception notoire à cet égard, dans la mesure où des données indiquent que l'objectif de recrutement féminin a été dépassé en 2007 : alors que le quota avait été fixé à 300, 520 femmes ont été recrutées (voir le point 12 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants). Si le Bénin et la Guinée-Bissau comptent sur leurs objectifs de recrutement formels et n'ont aucune autre mesure visant à accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes, 7 des pays étudiés ont adopté des mesures complémentaires (voir le point 15 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants et l'encadré 5).

Encadré 5 : mesures spécifiques en faveur du recrutement, de la rétention et de l'avancement du personnel féminin

Recrutement

- Campagnes médiatiques qui ciblent les femmes (gendarmerie et forces armées du Burkina Faso, gendarmerie du Sénégal)
- Matériel de recrutement sensible au genre (forces armées de Côte d'Ivoire)
- Exigences physiques adaptées en fonction du sexe (forces armées de Côte d'Ivoire, gendarmerie du Niger)

Rétention

- Infrastructures pour la garde des enfants et l'allaitement (gendarmerie du Niger)
- Salaires légèrement plus élevés pour les femmes (forces armées du Sénégal)
- Ajustement des tests physiques en fonction du sexe (forces armées du Sénégal)

Avancement

- Promotion basée sur des tests écrits (gendarmerie du Niger)
- Mentorat/Encadrement pour les recrues femmes (Sierra Leone, fourni par l'association du personnel féminin)
- Promotion accélérée (forces armées du Togo)

Dans la moitié des pays étudiés, les recherches ont indiqué que les recrues des forces armées et/ou de la gendarmerie sont soumises à un processus d'enquête de moralité et/ou leur casier judiciaire est examiné. Néanmoins, comme mentionné pour les indicateurs sur les services de police, le casier judiciaire seul ne constitue pas nécessairement un indicateur fiable sur d'éventuels délits de nature sexiste. Seules les forces armées libériennes ont recours à un processus de vérification des antécédents permettant d'identifier des auteurs de violence sexiste qui non pas été condamnés. En plus des recherches sur un éventuel passé criminel, des photographies des candidats sont publiées dans les journaux et affichées dans des lieux publics afin que la population puisse reconnaître et signaler des individus qui auraient été impliqués dans des cas de violations des droits humains, notamment de violence sexiste (voir le point 13 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

L'étude a révélé que, parmi les 8 pays disposant de données, 6 pays imposaient des restrictions sur les postes que le personnel féminin pouvait occuper. Les femmes ne peuvent pas servir dans l'infanterie navale en Guinée-Bissau, ou dans l'infanterie au Liberia, et au Niger, aucune femme ne sert dans des unités de combat, mais on ne sait pas s'il s'agit d'une question de politique ou de pratique. Dans les 3 autres pays, bien qu'il n'existe pas de restrictions formelles, les exigences physiques et d'autres pratiques de recrutement ont mené *de facto* à une exclusion des femmes de certaines unités ou postes, comme certaines unités non spécifiées en Côte d'Ivoire, le régiment des parachutistes au Mali ou les unités de combat au Sénégal. En revanche, au Bénin et en Sierra Leone, les femmes peuvent apparemment occuper tous les postes des forces armées (voir le point 14 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Parmi les pays étudiés, 8 disposent d'infrastructures séparées pour le personnel féminin et masculin, notamment des logements et des salles de bains, et fournissent des uniformes différents (voir le tableau 14). La question des infrastructures séparées a été, et est encore, un problème qui n'est plus à prouver dans l'intégration des femmes au sein des les forces armées. Au Cap Vert et en Côte d'Ivoire, le manque d'infrastructures séparées est signalé comme un obstacle au recrutement féminin. Quant au Sénégal, il a dû abaisser les quotas de recrutement féminin au cours des années précédentes, devant d'abord construire des infrastructures supplémentaires pour accueillir les nouvelles recrues féminines (voir le point 17 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

De nombreux pays interdisent la création d'associations professionnelles au sein des forces armées ou de la gendarmerie ; ainsi, seules 3 associations professionnelles de femmes ont été identifiées dans les pays étudiés. Au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali, au Niger et au Nigeria, les associations professionnelles ne sont pas autorisées, et leur création est découragée au Bénin et au Sénégal. Au Liberia, alors qu'il n'existe pas d'association professionnelle de femmes spécifique pour les forces armées, les soldates peuvent adhérer à l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre. Les forces armées de la Guinée-Bissau ont 2 associations professionnelles (le Comité des femmes militaires créé en 2007 et l'Association des femmes militaires créée en 2008), mais aucune information supplémentaire n'était disponible sur leurs fonctions. Enfin, 3 associations de femmes différentes sont liées aux forces armées de la République de Sierra Leone (RSLAF) : la Société coopérative des épouses des RSLAF (établie en 1986), l'Association des soldates des RSLAF et l'Association des femmes du secteur de la sécurité en Sierra Leone (WISS-SL). L'adhésion à l'association des épouses est limitée aux épouses des membres du personnel des RSLAF ; l'association assume des fonctions de protection sociale pour ses membres. La WISS-SL, d'un autre côté, promeut les intérêts communs du personnel féminin, entre autres à travers des activités de sensibilisation sur les questions de genre et de renforcement des capacités du personnel féminin (voir le point 16 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

FORMATION

L'intégration de questions relatives au genre dans la formation militaire peut contribuer à créer une culture institutionnelle qui reconnaisse les bénéfices de l'égalité des sexes et sanctionne l'exploitation et les abus sexuels[23]. Dans 7 des pays étudiés, des formations liées au genre ont lieu occasionnellement, organisées principalement par des acteurs externes comme des ONG ou, dans le cas du Burkina Faso, par le ministère de la Promotion de la femme. Des formations sur le genre seraient organisées régulièrement par les forces armées du Niger, mais pas par la gendarmerie (voir le point 18 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants). Dans 5 pays, les questions de genre sont intégrées dans d'autres sujets de formation. Au Bénin et en Guinée-Bissau, le personnel des forces armées a participé à des formations offertes par des ONG sur les droits humains et le maintien de la paix, respectivement, qui incluaient des questions de genre. Les centres de formation militaire du Mali proposent des cours sur les droits humains et le droit humanitaire international, mais il n'a pas été possible d'établir avec certitude s'ils avaient une composante genre. En Côte d'Ivoire, les forces armées offrent des modules sur les droits humains incluant des questions de genre, tandis qu'au Liberia, la formation obligatoire pour les recrues couvre le harcèlement sexuel et la violence sexuelle (voir le point 19 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Tableau 15 : formation sur le genre dans les forces armées	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Formation sur le genre	~	~	✗	✗	~	-	~	✗	~	✓	✗	-	~	-
Systématisation de la prise en compte du genre dans la formation	~	✗	✗	✓	-	-	-	✓	-	-	✗	-	-	-

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

Les organes de contrôle interne et externe semblent rarement prendre considération les questions de genre, comme la violence sexiste ou la participation équitable. L'examen de tous les mécanismes internes et externes n'a pas permis d'identifier de mandats spécifiques ou d'exemples pratiques de contrôle sur les questions de genre. L'engagement auprès de la société civile est limité (il est sporadique dans 2 pays et institutionnalisé dans 1 seul) et ne semble pas concerner spécifiquement les questions de genre. Les cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées sont rarement dénoncés et/ou les chiffres officiels sur ces cas ne sont pas disponibles.

Tableau 16 : contrôle externe des forces armées	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Contrôle par la société civile	✗	-	-	-	~	-	✗	✓	~	✗	~	✗	-	✗
Données disponibles sur les abus perpétrés par le personnel des forces armées	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	~	~	✓	-

Les forces armées des pays étudiés exercent un contrôle interne par le biais d'unités d'inspection et/ou de tribunaux militaires. Les rôles de contrôle externe sont assumés par un certain nombre

d'institutions telles que des commissions nationales des droits humain (dans 5 pays), des médiateurs de la République (dans 3 pays), des inspections de l'État (dans 3 pays), le parlement et le système judiciaire. Comme pour la police, dans 6 pays, les ministères (des forces armées, de la sécurité ou de la défense) chargés de la surveillance exercent un rôle de contrôle externe, bien qu'ils puissent aussi être considérés comme des organes de contrôle interne. Si les organes de contrôle sont mandatés pour enquêter sur les délits et/ou les violations des droits humains, aucune mention ou procédure spécifique concernant le harcèlement sexuel ou la violence sexiste n'a été identifiée dans les mécanismes de contrôle interne ou externe des pays étudiés (voir les points 20 et 21 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Le contrôle des forces armées par la société civile est faible dans tous les pays étudiés. Dans un certain nombre de cas, comme au Ghana et au Sénégal, la relation entre la société civile et l'armée a été décrite comme « conflictuelle » et l'implication de la société civile comme « importune ». Au Mali, les OSC exercent un contrôle ponctuel, dans la mesure où elles sont occasionnellement invitées à des discussions lors de séminaires ou d'ateliers de l'armée. Au Nigeria, un contrôle pourrait être exercé à travers la structure de collaboration de l'Unité des relations civilo-militaires des forces armées. Le Liberia est le seul pays étudié dans lequel un mécanisme institutionnalisé de contrôle de l'armée par la société civile a été identifié : la société civile est représentée au sein du Conseil commun du personnel (composé de trois membres), qui prend des décisions sur le recrutement et le licenciement du personnel (voir le point 22 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

Dans les pays étudiés, il n'existe pratiquement aucune information officielle sur les cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel des forces armées. Les témoignages anecdotiques, en revanche, sont plus courants. Au Nigeria et au Sénégal, des sources non-confirmées indiquent que la violence sexiste est très répandue, mais aucune donnée officielle n'a été fournie à ce sujet. De façon similaire, en Sierra Leone, les recherches ont révélé l'absence de rapports officiels, malgré des cas documentés de violence domestique. En Côte d'Ivoire, seul le cas d'un officier militaire accusé d'avoir violé un civil était poursuivi devant le tribunal militaire au moment des recherches, et aucun cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste n'avait été signalé au sein des forces armées ou de la gendarmerie (voir le point 23 de la section sur les forces armées des profils de pays correspondants).

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Les indicateurs du système judiciaire se concentrent sur le système judiciaire civil formel et les ministères de la justice qui, de concert avec la police et les services pénitentiaires, œuvrent à faire respecter la loi et à punir les violations de manière juste et transparente. En plus du système judiciaire formel, les différends sont souvent réglés en vertu du droit coutumier. Toutefois, en raison du manque de temps et de ressources, les recherches menées pour cette étude se concentrent sur le système judiciaire formel. Il est nécessaire d'intégrer des considérations sur le genre dans le système judiciaire afin de garantir un accès égal à la justice, de mettre fin à l'impunité dans les cas de violence sexiste, ainsi que de créer un système judiciaire représentatif et légitime[24]. Les indicateurs de l'étude portant sur la justice réunissent des informations sur une variété d'acteurs du secteur judiciaire au niveau des politiques et des protocoles, de la structure institutionnelle, du personnel, de la formation et du contrôle interne et externe.

Les pays d'Afrique de l'Ouest étudiés consentent à des efforts toujours plus importants pour fournir des prestations judiciaires tenant compte des questions de genre. De nombreux pays disposent de procédures pour poursuivre les cas de violence sexiste et de services spécialisés pour les victimes de violence sexiste et les groupes marginalisés. Les associations professionnelles de femmes ont toujours joué un rôle clé en fournissent activement des services judiciaires, en plaidant en faveur de réformes législatives et en apportant un soutien professionnel au personnel féminin. Le taux de représentation des femmes parmi les membres du personnel du système judiciaire est plus élevé que dans la police et les forces armées. Les femmes représentent en moyenne 15,72 % du personnel judiciaire total, et comptent pour 21,12 % des juges et 13,11 % des avocats. Ces taux élevés ne semblent pas s'expliquer par un soutien institutionnel à la participation des femmes, puisqu'il n'existe actuellement aucun objectif stratégique pour le recrutement des femmes. Le Mali est le seul pays à soutenir la participation des femmes à travers un programme de mentorat et à avoir un ministère de la Justice pourvu d'une politique sur le genre. Aucune politique sur le harcèlement sexuel et aucun processus de vérification des antécédents ciblé n'ont été découvert. Toutefois, les recherches indiquent une systématisation croissante de la prise en compte de la dimension du genre dans l'éducation et la formation. Le contrôle par la société civile est plus développé que pour les forces armées et la gendarmerie, mais ne se traduit pas en un contrôle transparent de la conduite du personnel judiciaire. Aucune donnée officielle n'était disponible sur d'éventuels abus perpétrés par les membres du personnel du système judiciaire.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Les politiques et procédures des systèmes judiciaires des pays étudiés indiquent que la priorité est donnée à la mise en place de procédures sensibles au genre pour régir la prestation de services, plutôt qu'à la systématisation interne de la prise en compte du genre dans le système judiciaire. Seul le système judiciaire du Mali est doté d'une politique institutionnelle sur le genre, alors que ceux du Nigeria et de la Sierra Leone ont adopté des codes de conduite sensibles au genre. Aucun des pays étudiés n'a de politique sur le harcèlement sexuel visant spécifiquement le personnel du système judiciaire. En revanche, de nombreux pays disposent de certaines procédures spécifiques pour poursuivre les cas de violence sexiste, qui vont de la mise en place de conditions d'interrogatoire spéciales pour les victimes de violence sexiste à la possibilité pour les ONG de demander réparation au nom des victimes. Si différents types de mesures sont en place, celles-ci constituent une approche fragmentaire : elles sont souvent utilisées uniquement dans des tribunaux spéciaux ou s'appliquent à certaines formes de violence sexiste mais pas à d'autres.

Tableau 17 : politiques et procédures sur le genre au sein du système judiciaire	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Politique institutionnelle sur le genre	×	×	-	×	-	×	×	~	✓	-	-	×	×	-
Code de conduite sensible au genre	×	×	×	×	-	×	×	×	×	-	✓	×	✓	-
Procédures pour réagir aux cas de violence sexiste	×	~	-	×	-	~	×	✓	~	-	-	~	✓	~
Politique sur le harcèlement sexuel	×	×	×	×	-	×	×	×	×	-	-	×	×	-

Le Mali est le seul pays étudié à avoir une politique institutionnelle sur le genre pour le système judiciaire. La politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice a été finalisée en décembre 2008, suite à la création d'un comité responsable des questions de genre au sein du ministère. Cette politique indique que ce qui est en jeu en matière de systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans le système judiciaire est l'accès aux droits et à la justice pour tous les Maliens et Maliennes, la crédibilité du système de justice et le développement durable. Elle comprend une analyse des besoins en matière de justice, de la qualité des services et de la représentation des hommes et des femmes dans le système de justice. La politique trace les contours d'actions spécifiques à prendre dans certains délais afin de réaliser quatre objectifs. Ces objectifs sont : (1) améliorer l'arsenal juridique et assurer l'effectivité des textes juridiques garantissant les droits des femmes et des hommes, (2) améliorer les services de justice en tenant compte des besoins des femmes et des hommes, (3) sensibiliser un plus grand nombre de femmes et d'hommes à leurs droits et devoirs, aux textes, procédures judiciaires et nouveaux services de justice, (4) rétablir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les secteurs clés du système judiciaire (voir le point 1 de la section sur le système judiciaire du profil du Mali).

La majorité des pays étudiés soit n'ont pas de code de conduite pour le personnel du système judiciaire (5 pays), soit disposent d'un code de conduite qui n'est pas sensible au genre (5 pays). Les systèmes judiciaires nigérians et sierra-léonais ont des codes de conduite qui tiennent compte des sexospécificités. Au Nigeria, le Code de conduite du personnel judiciaire interdit l'appartenance à « toute société ou organisation discriminant les individus en fonction de leur race, de leur sexe, de leur religion ou de leur origine ethnique » et le harcèlement sexuel. Le Code de conduite pour le personnel judiciaire de la Sierra Leone (2005) fournit des directives sur l'égalité, l'impartialité et l'incorrection, mettant l'accent sur l'égalité de tous les individus devant la loi (voir le point 4 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Pour ce qui est de la prestation de services, il est bon de mettre en place des procédures et des politiques pour faciliter la poursuite des cas de violence sexiste, notamment des procédures pour interroger les victimes, des ordonnances restrictives pour les conjoints violents et des arrangements en matière de garde pour protéger les enfants[25]. Parmi les pays étudiés, 5 ont des dispositions informelles ou limitées relatives aux poursuites des cas de violence sexiste. En Guinée, au Mali et au Togo, des dispositions spécifiques pour poursuivre certains types de violence sexiste, comme la violence domestique, sont inclus respectivement dans le Code de procédure criminelle, le Code pénal et des lois spécifiques. Au Burkina Faso, les recherches ont indiqué que, malgré l'absence de procédures formelles, certaines dispositions spéciales pouvaient être appliquées si jugé nécessaire. Au Sénégal, les dispositions spéciales sont limitées : depuis mai 2010, les ONG peuvent demander réparation civile au nom des victimes dans les cas pénaux de violence sexiste poursuivis par l'État. En Sierra Leone, il existe des procédures spéciales d'enquête, d'interrogatoire et de protection des victimes pour le Tribunal spécial pour la Sierra Leone, et la loi sur la violence domestique établit une procédure judiciaire pour obtenir des ordonnances de protection. Les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour la prévention et la réponse à la violence sexiste au Liberia (2009) définissent des procédures générales qui s'appliquent aux acteurs juridiques et judiciaires. En outre, le ministère de la Justice a développé un Manuel sur les poursuites judiciaires en cas d'agressions et d'abus sexuels (voir le point 5 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Aucune politique spécifique sur le harcèlement sexuel n'a été identifiée dans les services judiciaires des pays étudiés. À la place, les pays se basent sur les dispositions légales nationales contre le harcèlement sexuel ou sur leurs codes de conduite professionnels. Le code de conduite du système judiciaire du Nigeria, comme décrit précédemment, interdit le harcèlement sexuel, et le code de déontologie professionnelle togolais, qui était à l'étude au moment des recherches, contient apparemment des dispositions relatives au harcèlement sexuel (voir le point 3 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Tableau 18 : politiques de ressources humaines du système judiciaire	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Hommes et femmes libres de se marier sans restriction	-	-	-	×	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé de maternité	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓
Congé de paternité	-	✓	-	✓	-	-	×	-	✓	-	-	-	-	✓
Arrangements possibles pour l'allaitement	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓

En comparaison des politiques de ressources humaines de la police, des forces armées et de la gendarmerie, relativement peu de restrictions ont été identifiées en matière de mariage et de grossesse pour le personnel du système judiciaire (voir le tableau 18). En Côte d'Ivoire, le

personnel judiciaire doit demander une autorisation pour se marier, laquelle est accordée ou non après une enquête de moralité sur le partenaire potentiel. Les dispositions relatives au congé de maternité sont universelles et la durée du congé varie de 9 à 14 semaines, 14 semaines étant le plus habituel. Au Nigeria, cependant, les règlements pour les fonctionnaires discriminent les femmes célibataires en accordant un congé de maternité uniquement au personnel marié. Un congé de paternité de 3 jours est disponible dans 4 pays, et dans 3 pays, les recherches ont indiqué que les mères pouvaient obtenir des arrangements pour allaiter leurs bébés jusqu'à 15 mois après l'accouchement (voir le point 2 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

Si, parmi les pays étudiés, rares sont ceux à disposer de politiques et de procédures institutionnelles sur le genre, au niveau opérationnel, les systèmes judiciaires sont à l'avant-garde en termes de systématisation de la prise en compte du genre. Plus de la moitié (8) des 14 pays étudiés ont des structures formelles ou informelles traitant des questions de genre, comme des responsables sur les questions relatives au genre, presque tous offrent des services spécialisés aux victimes de violence sexiste et la plupart entretiennent une collaboration systématique avec les ministères du genre/de la condition féminine et la société civile. Cette collaboration est centrée sur la prestation de services, les OSC contribuant activement à assurer un accès à la justice égalitaire et tenant compte du genre.

Tableau 19 : structures traitant des questions de genre dans le système judiciaire	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Structures internes traitant des questions de genre	✓	×	-	✓	-	-	×	✓	✓	-	✓	✓	×	-
Structures spécialisées pour les bénéficiaires de services	~	~	✓	~	✓	✓	~	✓	~	-	~	✓	✓	~
Collaboration avec le ministère du Genre	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-
Collaboration avec les OSC	✓	~	✓	~	✓	~	-	-	~	-	~	✓	~	~

Les systèmes judiciaires de 6 des pays étudiés ont des structures internes traitant des questions de genre. De telles structures sont autorisées par l'État au Ghana et au Togo, mais les recherches n'ont pas permis d'établir si les responsables des questions relatives au genre étaient opérationnels. Au Bénin, au Liberia et au Nigeria, les ministères de la justice ont désigné des responsables des questions relatives au genre. Les ministères de la justice de Côte d'Ivoire, du Liberia, du Mali et du Sénégal ont créé des groupes chargés des questions de genre. Ainsi, le groupe chargé des questions de genre du ministère de la Justice ivoirien compte 5 membres dont la mission est de contrôler la systématisation de la prise en compte du genre au sein du ministère. Parmi ses activités figurent la sensibilisation et la formation des acteurs des secteurs judiciaire et pénitentiaire sur la prévention et la réponse à la violence sexiste. Au Mali, le Comité aviseur pour les questions de genre du ministère de la Justice a été créé en 2008 et a rédigé l'avant-projet de la politique sur le genre du ministère. Son objectif est d'atteindre l'égalité entre les employés hommes et femmes dans l'appareil judiciaire et d'améliorer les services judiciaires pour les hommes comme pour les femmes (voir le point 6 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

L'accès à la justice, particulièrement pour les femmes pauvres et les victimes de violence sexiste, demeure un défi fondamental. Par conséquent, il est crucial de mettre en place des structures spécifiques, comme des tribunaux spécialisés, et des programmes d'assistance, notamment d'assistance juridique pour les groupes marginalisés. Parmi les pays étudiés, 6 sont dotés de structures ou de programmes formels centrés sur l'accès à la justice pour les femmes et/ou les victimes de violence sexiste. Dans les 7 pays où il n'y a pas de services spécifiques dans le système judiciaire, leur absence est partiellement compensée par les activités de la société civile. Un grand nombre d'OSC fournissent gratuitement de l'assistance juridique et d'autres types de conseil, surtout aux femmes victimes de violence sexiste, mais également parfois aux hommes victimes de violence sexiste et aux femmes et hommes qui n'auraient pas les moyens de payer pour des conseils juridiques. Les associations de femmes juristes sont particulièrement actives dans ce domaine. La collaboration pour développer ou mettre en œuvre des politiques ou des protocoles sur les questions de genre est moins courante : de tels mécanismes ont été identifiés uniquement au Sénégal et au Liberia, où des groupes de travail/comités inter-agences travaillent sur des mécanismes de réponse à la violence sexiste (voir le tableau 20 et les point 7 et 8 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Tableau 20 : améliorer l'accès à la justice – service spécialisés pour les victimes de violence sexiste et les groupes marginalisés

Pays	Système judiciaire	Ministère chargé des questions de Genre	Société civile
Bénin	Arrangements spéciaux possibles pour les interrogatoires des victimes de violence sexiste (informels, ponctuels)	Le ministère de la Protection sociale et de la Condition féminine collabore avec le système judiciaire	Collaboration avec le système judiciaire pour lutter contre la violence envers les femmes à travers des activités de sensibilisation et d'éducation
Burkina Faso	Arrangements spéciaux possibles pour les interrogatoires des victimes de violence sexiste (informels, ponctuels)	-	Collaboration ponctuelle avec le système judiciaire
Cap Vert	Programmes pour faciliter l'accès des femmes à la justice et pour assister les femmes victimes de violence sexiste en collaboration avec des OSC	L'Institut pour l'égalité et la parité des sexes apporte un soutien financier aux programmes du système judiciaire	L'Association des femmes juristes met en œuvre des programmes du système judiciaire
Côte d'Ivoire	Juges spécialisés agissent comme responsables des questions relatives au genre	Le Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales collabore avec le groupe chargé des questions de genre au sein du ministère de la Justice	Soutien juridique pour les femmes et les victimes de violence sexiste
Ghana	Collabore avec le Bureau d'aide juridictionnelle, le département de la protection sociale, l'Unité sur la violence domestique et le soutien aux victimes des services de police et les OSC	Le ministère de la Condition féminine et de l'Enfance collabore avec le système judiciaire dans la poursuite des cas de violence sexiste.	Services gratuits d'assistance juridique pour les femmes et les hommes
Guinée	Collabore avec le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance	Le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance est doté de structures spécialisées pour recevoir les victimes de violence sexiste	Orientation des femmes victimes vers des structures de service spécialisées
Guinée-Bissau	-	-	Assistance juridique pour les hommes et les femmes
Liberia	La Cour pénale « E », juge les cas de violence sexuelle et le groupe responsable des crimes violents sexistes et sexuels du ministère de la Justice poursuit la violence sexiste	Le groupe responsable de la violence sexiste du ministère du Genre et du Développement fournit des conseils juridiques et des services d'orientation	Services gratuits d'assistance juridique pour les femmes victimes de violence sexiste
	Groupe de travail interagences sur la violence sexiste	Groupe de travail interagences sur la violence sexiste	
Mali	Projet pour améliorer l'accès des femmes à la justice	Le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille collabore avec le système judiciaire	Assistance juridique gratuite pour les femmes et les mineurs
Nigeria	Collaboration informelle avec les OSC	-	Assistance juridique pour les hommes et les femmes
Sénégal	Direction de l'éducation surveillée et de la protection sociale	Comité national de réflexion sur les violences faites aux femmes et aux enfants en partenariat avec le ministère de la Justice	Collaboration avec le ministère de la Justice
Sierra Leone	Le Tribunal spécial pour la Sierra Leone juge les crimes de guerre, y compris les crimes de violence sexiste	-	Assistance juridique, évaluations médicales et conseils psychosociaux pour les victimes de violence sexiste
Togo	Tribunaux pour mineurs, collaboration informelle avec les OSC	-	Assistance juridique

PERSONNEL

En comparaison à la police et aux forces armées, les systèmes judiciaires étudiés ont un taux beaucoup plus élevé de participation des femmes, s'élevant en moyenne à 15,72 % de l'ensemble du personnel du système judiciaire, à 21,14 % des juges et à 13,11 % des avocats. Il est intéressant de noter que les femmes sont très représentées au sein du personnel administratif et relativement bien représentées parmi les juges, alors que la proportion d'avocates est bien plus basse. Ces taux plus élevés s'expliquent peut-être par la perception sociale qui prévaut, selon laquelle il est plus acceptable pour une femme de travailler dans le secteur judiciaire que dans la police ou les forces armées. Ces taux élevés sont d'autant plus remarquables qu'ils ont été atteints en dépit du manque de soutien institutionnel à la participation des femmes : aucun des organes judiciaires ne dispose d'une politique institutionnelle en faveur du recrutement, de la rétention et de l'avancement des femmes, et le Mali est le seul pays à avoir lancé une initiative spécifique promouvant la participation des femmes dans le système judiciaire. Toutefois, les associations de femmes juristes et les femmes hauts magistrats créent un précédent en matière d'implication des femmes et plaident en faveur de législations et de prestations de services qui soutiennent véritablement les droits des femmes.

GRAPHIQUE 6 : POURCENTAGE DE FEMMES AU SEIN DU SYSTÈME JUDICIAIRE

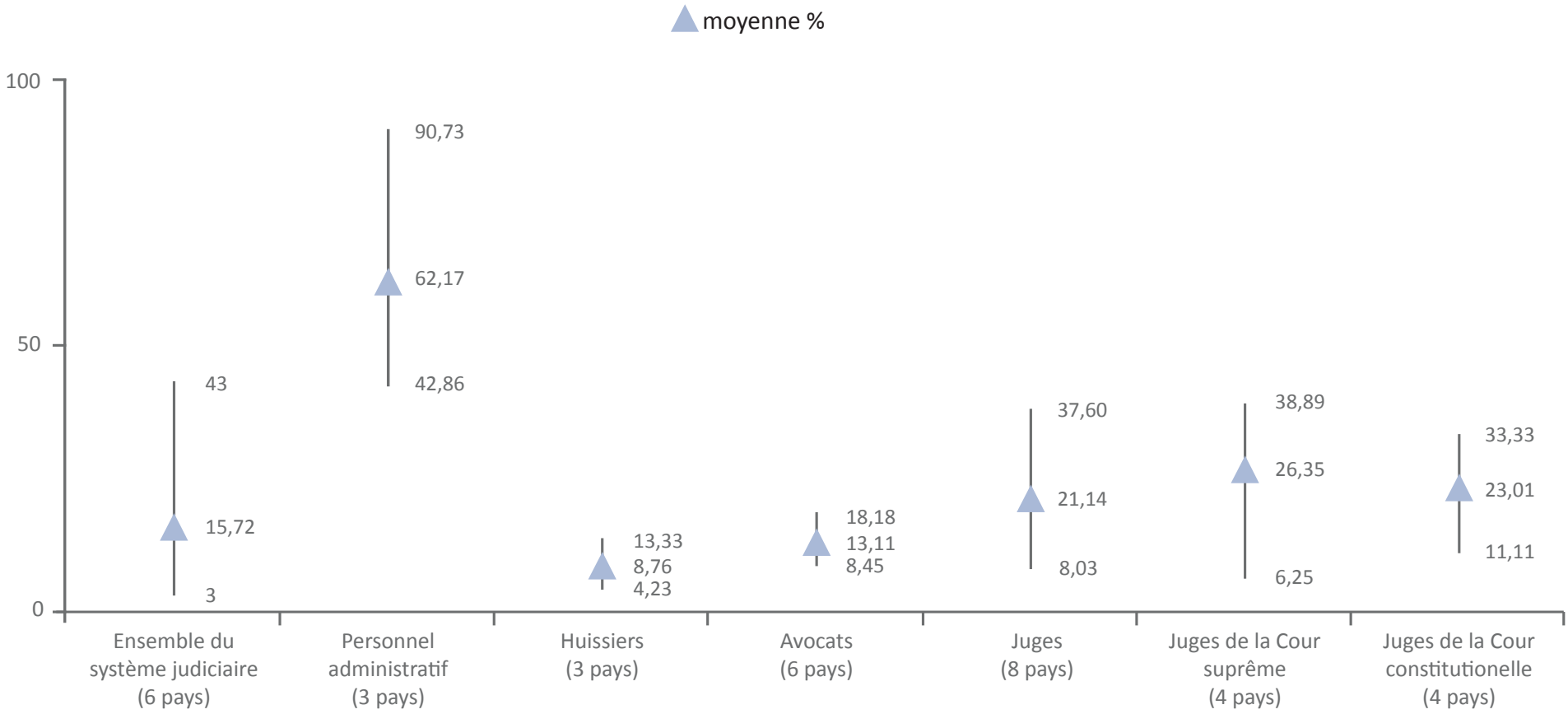


Tableau 21 : pourcentage de femmes au sein système judiciaire	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO	**MOYENNE**
Ensemble du système judiciaire	3	-	-	-	5	12,44	25,85	43	5	-	-	**15,72**
Personnel administratif	-	-	-	52,91	-	-	-	90,73	-	-	42,86	**62,17**
Huissiers	-	13,33	-	-	-	-	-	4,23	-	-	8,73	**8,76**
Avocats	14,38	18,18	-	-	-	15*	-	8,45	12	-	10,64	**13,11**
Juges	-	24,26	37,60	23,4	-	16,46	-	11,00	15	33,33	8,03	**21,14**
Juges de la Cour Suprême	-	26,92	-	-	-	-	33,33	38,89	-	-	6,25	**26,35**
Juges de la Cour constitution-nelle	14,28	33,33	-	-	-	-	-	33,33	-	-	11,11	**23,01**

* Inclut seulement les procureurs

La disponibilité de données sur la représentation des femmes parmi les membres du personnel du système judiciaire varie considérablement d'un pays à l'autre. De nombreux pays ont fourni une répartition détaillée du pourcentage de femmes travaillant comme avocates, juges, greffières, huissières, notaires, commissaires-priseurs judiciaires, etc. Cependant, la nature variée des données et de la structure des différents systèmes judiciaires limitent la possibilité d'effectuer des comparaisons complètes entre les pays (voir le graphique 6 et le tableau 21). Il est intéressant de noter que les femmes sont mieux représentées parmi les cadres supérieurs du système judiciaire que parmi les avocats. La proportion de femmes parmi les juges va de 8,03 % au Togo à 37,60 % au Cap Vert. Au Bénin, au Liberia, au Mali, au Sénégal et au Togo, les femmes sont représentées dans les cours supérieures telles que la Cour de cassation, la Cour suprême et la Cour constitutionnelle. Par ailleurs, le ministre de la Justice et le procureur général du Ghana étaient des femmes jusqu'en janvier 2011.

Tableau 22 : personnel du système judiciaire	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Objectifs de recrutement pour le personnel féminin	×	×	-	~	-	×	~	×	×	-	-	-	-	×
Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention & l'avancement des femmes	×	×	-	×	-	×	×	×	✓	-	-	×	-	-
Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste	×	~	-	~	-	×	×	-	-	-	-	×	~	×
Associations professionnelles de femmes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	~	✓	✓	-	✓	✓	×	~

Actuellement, aucun système judiciaire des pays étudiés n'a d'objectif de recrutement pour le personnel féminin. Dans le secteur judiciaire de la Guinée-Bissau, il est apparemment prévu de fixer un objectif de recrutement de 40 %. La Commission des droits de l'homme de Côte d'Ivoire est la seule institution de contrôle associée qui a un quota de femmes : au moins 9 des 46 membres de son assemblée générale (19,57 %) doivent être des femmes (voir le point 11 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants). Seul le système judiciaire malien a mis en place un programme spécifique pour favoriser le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin. L'Association juristes maliennes collabore avec l'Institut national de formation juridique pour mettre en œuvre un programme de mentorat pour les étudiants en droit durant leurs études. Le programme vise à aider les étudiants à réussir leurs études et à faciliter leur accès aux professions juridiques. En 2009, 45 étudiantes et 5 étudiants ont suivi le programme. Il est aussi prévu d'introduire des mesures pour faciliter la promotion des femmes à travers des formations professionnelles (voir le point 13 de la section sur le système judiciaire du profil du Mali).

Peu d'exemples de vérification des antécédents ont été identifiés. Au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Sierra Leone, des recherches sur le passé sont certes menées dans une certaine mesure, mais elles ne sont ni systématiques, ni n'incluent de vérification des antécédents de violence sexiste (voir le point 12 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Si peu d'efforts sont réalisés au niveau institutionnel pour promouvoir une représentation égale, les pays étudiés ont tous une forte tradition d'associations professionnelles de femmes dans leurs systèmes judiciaires. Ils sont presque tous dotés d'associations de femmes juristes et certains ont même des associations de femmes juges (voir les tableaux 22 et 23). La Sierra Leone est le seul pays pour lequel aucune association professionnelle de femmes active n'a pu être identifiée.

L'Association des femmes juges et avocates du Togo était en cours de création au moment des recherches et celle de la Guinée-Bissau semblait être inactive. Dans les autres pays pour lesquels des informations étaient disponibles, les associations professionnelles de femmes sont actives dans les domaines de la prestation de services et la sensibilisation (voir le tableau 23 et le point 14 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Table 23: associations professionnelles de femmes dans les systèmes judiciaires

Pays	Association	Créée	Membres	Activités
Bénin	Association des femmes juristes	1990	Juristes	• Assistance juridique pour les hommes et les femmes
Burkina Faso	Association des femmes juristes	-	Avocates et juges	-
Cap Vert	Association des femmes juristes	2000	150 juristes, (avocates et juges)	• Projets pour lutter contre la violence sexiste • Assistance juridique pour les victimes de violence sexiste • Assistance aux détenues • Formations sur le genre pour le personnel de la police et de la justice
Côte d'Ivoire	Association des femmes juristes	1984	185 avocates, juges et greffières	• Assistance juridique pour les victimes de violence sexiste • Sensibilisation sur les services judiciaires destinés aux victimes de violence sexiste
Ghana	Fédération des femmes avocates	1985	Avocates	• Service d'assistance juridique • Programme de formation juridique • Lobbying, recherches, mise en réseau et campagnes de sensibilisation en faveur d'une législation sensible au genre
	Association internationale des femmes juges du Ghana	2010	Femmes juges	-
Guinée	Association des femmes juristes	Env. 1995	Avocates	• Formations sur les questions de genre, de violence sexiste et de VIH/sida
Liberia	Association des femmes juristes	1994	36 avocates	• Médiation et services juridiques • Assistance dans les poursuites de cas de violence sexiste • Lobbying (surtout pour la loi sur le viol de 2006) • Sensibilisation et formations sur la violence sexiste
Mali	Association des juristes maliennes	1988	Femmes juristes	• Sensibilisation sur les droits et devoirs des citoyens • Assistance juridique • Recherches pour rendre le cadre légal sensible au genre • Encadrement des étudiants en droit • Formation des juristes sur les droits des femmes
Nigeria	Fédération internationale des femmes juristes	1986	Femmes juristes actives	• Interprétation des politiques du gouvernement au profit des femmes • Promotion des droits des femmes et des enfants
	Association des femmes de l'Institut juridique national	-	Avocates	• Promotion de l'égalité des sexes • Vieille à ce que le gouvernement respecte les conventions internationales dont il est signataire
	Association des femmes juges	-	Femmes juges	• Promotion de l'égalité des sexes et de la déontologie professionnelle • Encadrement de jeunes juristes femmes
Sénégal	Association des juristes sénégalaises	1974	Femmes juges, procureurs, inspecteurs, conseillers juridiques et étudiantes en droit	• Plaide en faveur d'une réforme de la législation • Conseils juridiques pour les femmes et les hommes • Exerce un statut consultatif auprès de la présidence

FORMATION

Dans 8 des pays étudiés, les membres du personnel judiciaire bénéficient d'une formation sur le genre. Des formations ponctuelles sur le genre sont offertes par des acteurs externes au Mali et en Sierra Leone. Le personnel du système judiciaire de 6 autres pays reçoit une formation sur le genre institutionnalisée, axée sur les droits des femmes et la poursuite des cas de violence sexiste. Cette formation est dispensée à un large éventail d'acteurs du système judiciaire. Au Sénégal, par exemple, la gendarmerie, la police et les étudiants universitaires en droit et en médecine reçoivent une formation sur les questions de genre et de justice (voir le point 15 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants). Par contre, moins d'informations ont pu été collectées sur la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation et l'éducation, identifiée dans 5 pays. Au Cap Vert, la formation juridique et l'enseignement universitaire de base incluent apparemment une composante genre. En Côte d'Ivoire et au Sénégal, les questions de genre sont intégrées dans la formation sur le droit humanitaire international. Au Niger, les sessions de formation sur les droits humains incluent des questions de genre et au Nigeria, le Manuel de formation à la déontologie juridique fait à plusieurs reprises référence au genre en relation à des pratiques discriminatoires interdites (voir le point 16 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Tableau 24 : formation sur le genre dans le système judiciaire	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Éducation ou formation sur le genre	-	×	✓	✓	-	~	-	✓	~	-	-	✓	✓	✓
Systématisation de la prise en compte du genre dans l'éducation ou la formation	-	×	✓	✓	-	-	-	-	×	-	✓	✓	×	×

CONTRÔLE INTERNE OU EXTERNE

Si très peu de mécanismes de contrôle interne ou externe abordent spécifiquement les questions de genre, le contrôle par la société civile est mieux établi pour le système judiciaire que pour les forces armées. Les associations professionnelles de femmes actives sont bien placées pour exercer une fonction de contrôle informel en complément des mécanismes de contrôle formels, dont fait partie la société civile. Toutefois, aucune donnée officielle n'était disponible sur les abus commis par les membres du personnel du système judiciaire ou sur le suivi des plaintes déposées à ce sujet, ce qui risque d'ébranler la crédibilité des engagements et des efforts réalisés pour systématiser la prise en compte du genre.

Tableau 25 : contrôle externe du système judiciaire	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Contrôle par la société civile	×	×	-	✓	-	~	×	✓	~	-	-	✓	~	-
Données sur les abus perpétrés par les membres du personnel du secteur de la justice	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Le contrôle interne du système judiciaire est exercé par des organes comme les conseils du secteur de la justice, les hauts conseils judiciaires, les commissions d'enquête et les inspections générales des services judiciaires. Ces organes ont pour mandat d'enquêter sur les cas d'inconduite commis par le personnel du système judiciaire, mais ne disposent pas d'une autorisation spécifique pour enquêter sur des questions comme la discrimination sexiste, le harcèlement sexuel ou d'autres cas de violence sexiste. En Côte d'Ivoire, l'organe de contrôle interne, l'Inspection générale des services judiciaires et pénitentiaires, compte 16,67 % de femmes, et le Conseil du secteur de la justice du Ghana compte 14,29 % de femmes (voir le point 17 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Les fonctions de contrôle externe sont principalement exercées par les commissions nationales des droits humains (dans 8 des pays étudiés) et par les médiateurs de la République (dans 5 des pays étudiés). Parmi les autres organes de contrôle externe figurent les inspections générales de l'État, les commissions parlementaires et les ministères de la justice, même si ces derniers peuvent également exercer une fonction de contrôle interne. Dans la plupart des pays, aucun mandat spécifique sur les questions de genre n'a été identifié, les délits comme le harcèlement ou les abus sexuels tombant dans le champ plus large des violations des droits humains. La Côte d'Ivoire est le seul pays étudié dans lequel un mécanisme spécifique de contrôle sur les questions de genre a été identifié. La Commission nationale ivoirienne de lutte contre les violences faites aux femmes, qui opère sous l'autorité du ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales, peut apparemment prendre des mesures dans les cas de violence sexiste au sein du système judiciaire (voir le point 18 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

Si des mécanismes formels de contrôle par la société civile n'ont été identifiés qu'en Côte d'Ivoire, au Liberia et au Sénégal, la nature active et engagée des associations professionnelles de femmes a des implications positives pour le contrôle du secteur de la justice par la société civile. En Côte d'Ivoire, des groupes de la société civile sont représentés dans la Commission nationale des droits de l'homme. Au Liberia, le Comité des réclamations et de l'éthique de l'Association du barreau s'occupe des cas d'inconduite de la part de ses membres et conseille le président concernant la nomination des juges de la Cour suprême. Au Sénégal, l'Association des juristes sénégalaises jouit d'un statut consultatif auprès de la présidence depuis 2004. En Guinée, au Mali, au Sénégal et en

Sierra Leone, la société civile, surtout par le biais des associations professionnelles de femmes, exercent selon certaines indications un contrôle informel (voir le tableau 23 et le point 19 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

En dépit des divers mécanismes de contrôle identifiés, aucun des pays étudiés n'a fourni de données officielles sur les cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice. Bien qu'il y ait des preuves pour suggérer que de tels abus se produisent, aucune information n'était disponible sur le nombre de plaintes ou d'éventuelles procédures de suivi (voir le point 20 de la section sur le système judiciaire des profils de pays correspondants).

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Le système pénitentiaire comprend les prisons et les dispositifs non privatifs de liberté. Ces indicateurs se concentrent sur les prisons, qui détiennent principalement des individus condamnés par procédure judicaire à purger des peines de réclusion, mais sont également utilisées pour la détention préventive. Les systèmes pénitentiaires de différents pays peuvent aussi inclure des alternatives à la réclusion, comme des systèmes de caution, des travaux d'intérêt général, des comités de probation, des services et des inspections probatoires, et des systèmes de sanctions traditionnels et informels. Le système pénitentiaire est une composante essentielle du système de la sécurité et a un impact majeur sur le maintien de l'ordre, les services de poursuites, les tribunaux et le système judiciaire. Afin d'être efficaces et justes, les services pénitentiaires doivent remplir toute une série de normes internationales et régionales relatives aux droits humains concernant le traitement et la réinsertion des détenus de sexe féminin et masculin. Les droits humains du personnel pénitentiaire doivent aussi être respectés et promus. En intégrant la dimension du genre, les services pénitentiaires sont mieux équipés pour offrir des conditions humaines et saines, pour prévenir et répondre de façon adéquate à la discrimination, au harcèlement et à d'autres formes de violence sexiste, pour aider les détenus à se réinsérer et pour créer un environnement de travail équitable pour le personnel masculin et féminin[26]. Les indicateurs de l'étude portant sur les services pénitentiaires se concentrent sur la façon dont les prisons ont intégré de manière systématique le genre dans leurs politiques et procédures, la structure institutionnelle, le personnel, la formation et le contrôle interne et externe.

À quelques exceptions près, les services pénitentiaires des pays étudiés ont des procédures claires pour séparer les femmes des hommes : les détenus de sexe masculin des détenus de sexe féminin, et les membres du personnel pénitentiaire des détenus de sexe opposés. Si, selon certaines sources, la Guinée-Bissau et le Togo ne comptent pas de gardiennes de prison, les pays ayant du personnel pénitentiaire féminin ont également une représentation des femmes relativement élevée (18,78 % en moyenne). La moitié des pays étudiés (7) ont mis en œuvre des objectifs pour le recrutement de femmes et/ou d'autres mesures comme des programmes d'apprentissage accéléré et l'intégration de femmes dans les comités de recrutement. Ces développements positifs se produisent en dépit de l'absence de politiques institutionnelles relatives aux questions de genre. Seules 2 politiques de ce type ont pu être identifiées : la Politique sur le genre du ministère de la Justice malien et la Politique sur le genre développée actuellement pour le système pénitentiaire de la Sierra Leone. Bien que les informations à ce sujet soient limitées, certaines formes de discrimination existent dans les politiques de ressources humaines, notamment des restrictions sur le mariage et le congé de maternité. En outre, les chercheurs n'ont identifié que 5 pays qui accordaient un congé de paternité (de 3 jours), même si aucune donnée n'était disponible pour les autres pays. Si les visites conjugales sont rarement possibles, les procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus sont courantes. La prestation de services au sein des prisons est largement soumise à des contraintes financières, mais des efforts sont parfois réalisés pour répondre aux besoins des femmes et des hommes. La société civile joue un rôle particulièrement important dans ces efforts, les ONG fournissant de nombreux services essentiels à la fois aux détenus et, sous la forme de formation, au personnel. Les recherches ont révélé que l'un des défis principaux était de garantir un règlement et un contrôle de la conduite du personnel sensibles au genre. Il est rare de trouver de tels cadres réglementaires dans les pays étudiés, tandis que les mécanismes de contrôle sont dans l'ensemble peu sensibles aux considérations de genre. En outre, les abus enregistrés ne sont pas divulgués publiquement.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

Les services pénitentiaires des pays étudiés ont peu de politiques institutionnelles globales relatives au genre. Au Mali, la Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice couvre les prisons, et aucun autre service pénitentiaire n'a de code de conduite sensible au genre ou de politiques sur le harcèlement sexuel. Des procédures pour répondre aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ont été signalées pour 7 pays seulement. Cependant, des procédures sont en place dans presque tous les pays, à quelques exceptions près, pour séparer les détenus hommes et femmes et pour garantir que les détenus soient surveillés par des gardiens du même sexe. La majorité des services pénitentiaires étudiés autorisent également les visites de la famille et fournissent des soins médicaux spécialisés pour les détenues enceintes. Les politiques de ressources humaines sont dans une certaine mesure sensibles au genre, puisque de nombreux pays ont des dispositions relatives au congé parental, bien que certains discriminent les hommes et les femmes non-mariées.

Tableau 26 : politiques et procédures sur le genre dans les services pénitentiaires	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Politique institutionnelle sur le genre	×	×	×	×	-	×	×	×	✓	-	×	×	~	×
Code de conduite sensible au genre	×	×	×	-	-	×	×	×	-	-	-	×	×	×
Politique sur le harcèlement sexuel	×	×	×	×	-	×	×	×	×	×	-	-	×	×
Procédures pour répondre aux abus perpétrés par le personnel pénitentiaire	×	-	✓	~	✓	~	×	~	~	~	-	~	×	-

Il existe très peu de politiques institutionnelles sur le genre. Les services pénitentiaires du Mali sont la seule institution dotée d'une politique sur le genre applicable. La Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice contient une section spécifique portant sur l'amélioration de la sécurité des détenues (voir l'encadré 6). Par ailleurs, une politique sur le genre pour les services pénitentiaires de la Sierra Leone était en cours d'élaboration au moment des recherches. Aucun des pays étudiés n'avait de code de conduite sensible au genre ou de politique sur le harcèlement sexuel. Pour les cas de harcèlement sexuel, les institutions se réfèrent ainsi au Code pénal. Cependant, 8 pays ont signalé avoir des mécanismes de plaintes ou des procédures internes de discipline pour répondre aux cas de harcèlement ou de violence sexiste perpétrés par les membres du personnel pénitentiaire et/ou les détenus, bien que les informations à ce sujet fussent limitées (voir les points 1 et 8 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Encadré 6 : Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice du Mali (2008)

Objectifs : sécuriser les quartiers des femmes des maisons d'arrêt.

Activités :

- étude diagnostic pour l'amélioration des services de détention ;
- affectation des surveillantes de prison dans les quartiers des femmes ;
- sensibilisation du personnel et des femmes et des hommes détenu(e)s aux droits de ces derniers ;
- remodelage de l'organe de contrôle externe ;
- activités de suivi-évaluation : production de rapports annuels, dont les données sont ventilées par sexe.

Résultats (extrants) : les femmes et les hommes détenu(e)s sont moins victimes de violations de droits et de violences.

Tableau 27 : politiques de ressources humaines des services pénitentiaires	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Hommes et femmes libres de se marier sans restriction	-	-	-	×	-	-	-	-	-	-	×	-	-	-
Employées peuvent tomber enceintes sans restriction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	×	-	-	-
Congé de maternité	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
Congé de paternité	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	✓
Arrangements possibles pour l'allaitement	-	✓	-	~	✓	-	-	-	✓	-	~	✓	-	✓

Les informations sur les politiques de ressources humaines des services pénitentiaires sont limitées. Concernant le mariage et la grossesse, une majorité des pays n'ont pas signalé de restrictions. Toutefois, au Nigeria, le mariage n'est autorisé qu'après une certaine période de service, et en Côte d'Ivoire et au Nigeria, il est soumis à autorisation. Les services pénitentiaires du Nigeria sont en outre discriminatoires, puisqu'ils limitent le recrutement aux femmes non-mariées et peuvent licencier les femmes qui tombent enceintes durant leurs 6 premières années de service. De même, au Togo, seules les femmes mariées peuvent bénéficier d'arrangements pour l'allaitement. Pour ce qui est du congé parental, le congé maternité est universel et s'élève habituellement à 14 semaines. Par ailleurs, 5 pays accordent aussi un congé de paternité, de 3

jours dans tous les cas (voir le point 2 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Tableau 28 : procédures relatives aux détenus	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Procédures limitant l'interaction entre les détenus hommes et femmes	✓	✓	✓	-	✓	✓	~	✓	✓	~	✓	✓	✓	-
Procédures régissant l'interaction entre les détenus et les gardiens de prison hommes et femmes	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	~	✓	✓	✓	×
Procédures pour les visites de la famille	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
Procédures pour les visites conjugales	-	-	✓	-	×	×	-	×	-	-	~	-	×	-
Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	~	×

Toutes les prisons pour lesquelles des informations ont été trouvées ont des politiques ou des procédures pour limiter l'interaction entre les détenus hommes et femmes et toutes sauf 3 réglementent l'interaction des gardiens de prison avec les détenus du sexe opposé. Dans 7 pays, les détenus hommes et femmes sont placés soit dans des prisons différentes, soit dans les blocs différents d'une même prison. Dans 10 pays, les gardiens ne peuvent surveiller que des détenus du même sexe, et dans 8 pays, les fouilles ne peuvent être effectuées que par un gardien du même sexe que le détenu[27]. Les services pénitentiaires de certains pays ont des règlements plus stricts : au Bénin, au Liberia et au Nigeria, les gardiens de sexe masculin ne peuvent accéder aux quartiers réservés aux femmes qu'accompagnés d'une gardienne, et au Cap Vert et au Ghana, les membres du personnel ne sont pas autorisés à pénétrer dans les zones réservées aux détenus du sexe opposé. En revanche, en Guinée, il n'existe aucune restriction formelle, et en Guinée-Bissau et au Togo, de telles procédures ne sont pas applicables puisque tous les gardiens sont des hommes (voir le point 5 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Les dispositions relatives aux visites sont universelles au sein des services pénitentiaires étudiés, et aucune mention de procédures différentes pour les détenus femmes et hommes n'a été trouvée. Au Niger et au Sénégal, il est précisé que les visites sont soumises à autorisation. En Côte d'Ivoire et au Ghana, les visites sont autorisées 1 à 2 fois par mois, tandis qu'au Bénin, le nombre de visites n'est pas limité. Néanmoins, les services pénitentiaires du Bénin exigent des visiteurs qu'ils se procurent une photo d'identité à un prix qui peut empêcher certains membres de la famille de participer aux visites. À l'inverse, les procédures pour les visites conjugales sont rares aussi bien pour les détenus hommes que femmes. Les visites conjugales sont seulement autorisées au Cap Vert et à la prison de Kaduna au Nigeria (voir le point 6 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

L'existence de procédures spécifiques concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus sont également presque universelles, bien que la nature et la portée de ces arrangements varient. En Côte d'Ivoire, en Guinée et en Sierra Leone, les seules dispositions à ce sujet prévoient des soins médicaux spécialisés pour les détenues enceintes, qui sont souvent transférées dans des cliniques à l'extérieur de la prison. Parmi les autres arrangements possibles figure le transfert des détenues enceintes ou avec de jeunes enfants dans des cellules spéciales, comme c'est le cas au Cap Vert, au Ghana, au Niger, au Nigeria et au Sénégal. Dans 9 pays, les détenues sont autorisées à garder leurs jeunes enfants avec elles en prison. L'âge limite jusqu'auquel les enfants peuvent rester avec leur mère va de 18 mois au Nigeria (seulement si l'enfant est encore allaité) à 7 ans au Niger. Parmi les pays étudiés, seul le Cap Vert a des dispositions spéciales pour les pères. Si les deux parents sont incarcérés au Cap Vert, le père peut passer un jour par semaine avec la mère et l'enfant (voir le point 7 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES

Si aucun des services pénitentiaires des pays étudiés n'a de structures internes traitant des questions de genre, 5 dépendent des structures sur le genre du ministère chargé de leur surveillance. Il existe des prisons, ou du moins des blocs, séparés pour les hommes et les femmes dans tous les pays hormis la Guinée-Bissau ; par contre, la séparation entre les mineurs et les adultes est moins courante. La plupart des services pénitentiaires s'efforcent de fournir des services d'enseignement, de formation, de réinsertion et de soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés. Toutefois, en raison des ressources limitées, leur disponibilité et leur régularité varie. Les OSC interviennent fréquemment pour combler les lacunes et collaborent avec les prisons pour fournir certains de ces services.

Tableau 29 : structures traitant des questions de genre dans les services pénitentiaires	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Structures internes traitant des questions de genre	×	×	×	~	~	×	×	~	~	-	×	×	~	~
Lieux de détention séparés pour les hommes/femmes	✓	✓	✓	~	✓	✓	×	✓	✓	~	✓	✓	✓	✓
Lieux de détention séparés pour les mineurs/adultes	-	✓	~	~	✓	✓	×	✓	~	~	~	~	~	~
Éducation, formation et réinsertion spécialisées	✓	✓	✓	~	✓	~	✓	✓	✓	~	✓	~	✓	✓
Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés	-	×	✓	~	~	~	×	×	-	-	~	~	×	-
Collaboration avec la société civile	✓	✓	~	✓	~	~	✓	✓	~	✓	~	✓	~	~

Aucun des pays étudiés n'a de structure interne traitant des questions de genre spécifique aux services pénitentiaires. Cependant, les services pénitentiaires de la Côte d'Ivoire, du Ghana, du Liberia, du Mali et du Togo sont inclus dans le mandat du groupe chargé des questions de genre ou du responsable des questions relatives au genre du ministère qui les supervise. En Sierra Leone, selon certaines informations, la femme la plus haut placé dans les services pénitentiaires agit *de facto* comme responsable des questions relatives au genre (voir le point 9 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

À l'exception de la Guinée-Bissau, tous les services pénitentiaires ont des dispositions, du moins en théorie, relatives à la séparation entre les détenus hommes/femmes et mineurs/adultes. La séparation des détenus en fonction du sexe tend à être stricte, bien que des sources non confirmées suggèrent qu'elle n'est pas toujours respectée dans la pratique en Côte d'Ivoire et au Niger. En revanche, certaines sources indiquent que, dans 9 des pays étudiés, les mineurs sont fréquemment détenus avec les adultes, malgré le risque élevé d'abus auquel cette cohabitation peut les exposer (voir le point 10 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Tous les services pénitentiaires étudiés ont aussi certaines dispositions relatives à des programmes d'éducation, de formation et de réinsertion spécialisés. Toutefois, de tels programmes souffrent souvent d'un manque de ressources et sont par conséquent limités à certains groupes, par exemple les mineurs au Niger, ou à certaines prisons (37,8 % des prisons sénégalaises). Le financement et la mise en œuvre de ces programmes dépendent souvent d'ONG ou de donateurs internationaux, comme c'est le cas en Guinée, au Niger et au Togo (voir le point 11 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

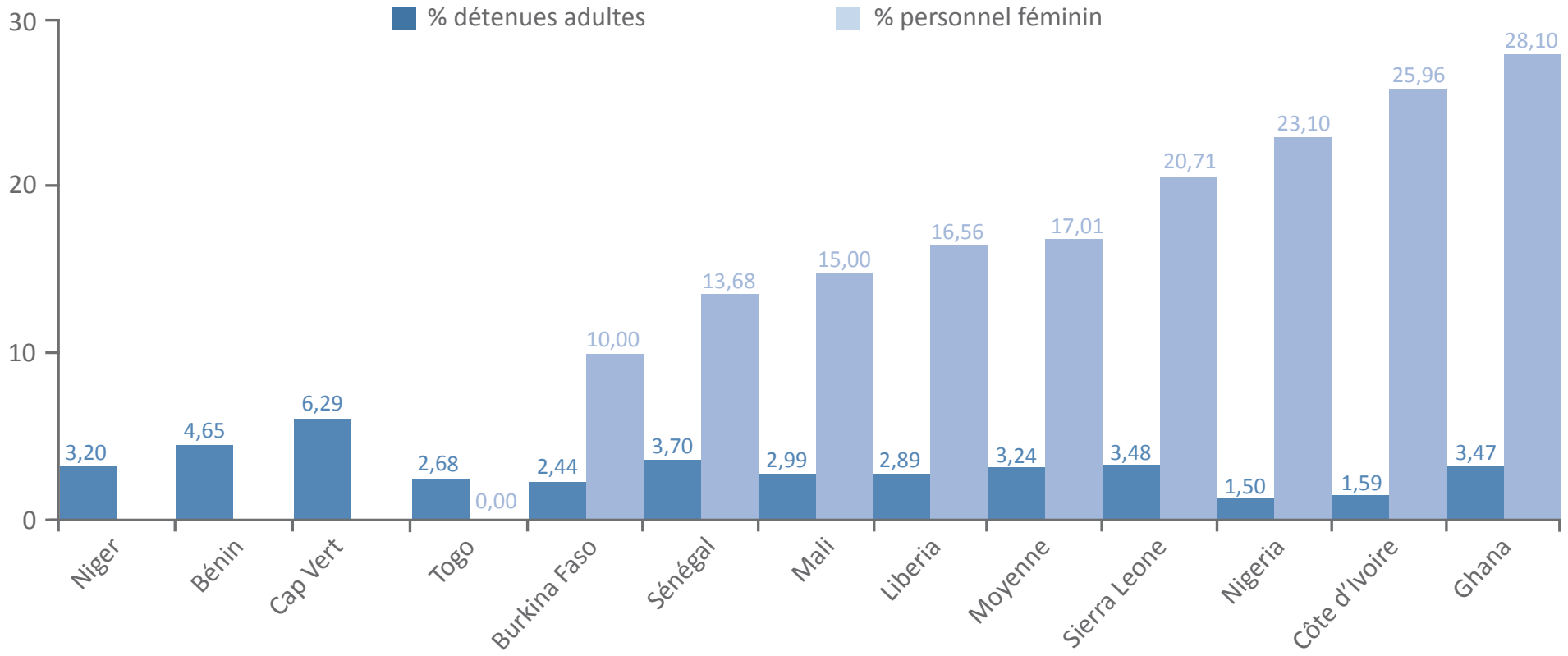
Dans les pays étudiés, il est rare que des services médicaux spécialisés soient disponibles au sein même des prisons. Les prisons du Cap Vert et du Nigeria offrent sur place des soins de santé reproductive et des programmes de désintoxication. En outre, les détenues peuvent être transférées hors de la prison pour subir des examens gynécologiques. En Guinée, des services médicaux spécialisés sont offerts dans le cadre de programmes gérés par des OSC comme le Comité international de la Croix-Rouge et ASWAR Guinée. Des services médicaux sont fournis dans les prisons de 4 autres pays, mais ceux-ci sont généralement jugés comme inadéquats (voir le point 12 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

La collaboration entre les services pénitentiaires et la société civile est très courante, les OSC fournissant un certain nombre de services essentiels dans les prisons, comme de l'assistance juridique, des soins médicaux, de la nourriture et de l'éducation. Au Cap Vert, au Ghana, en Guinée, en Sierra Leone et au Togo, ce type de collaboration est informel et/ou ponctuel. Par ailleurs, au Cap Vert, une collaboration sporadique s'opère entre l'Institut gouvernemental pour l'égalité et la parité des sexes et les services pénitentiaires. Au Niger, la collaboration formelle au sein des services pénitentiaires est centrée sur des domaines comme la délinquance juvénile et implique les ONG, les chefs traditionnels, le juge des mineurs et le ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant (voir le point 13 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

PERSONNEL

Les indicateurs pour le personnel des services pénitentiaires visent à évaluer la représentation et la distribution des hommes et des femmes au sein du personnel, ainsi que les mesures prises pour promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Cette évaluation est particulièrement importante dans le contexte des prisons, où les femmes et les filles devraient être surveillées par du personnel féminin et les hommes et les garçons par du personnel masculin. Les indicateurs examinent également la vérification des antécédents de violence sexiste, qui contribue à disqualifier les candidats dont le passé suggère qu'ils pourraient avoir tendance à être violents. Parmi les pays étudiés comptant des gardiennes de prison, les femmes représentent 18,78 % du personnel pénitentiaire total. La Guinée-Bissau et le Togo n'ont pas de gardiennes de prison. En moyenne, le taux de femmes parmi les membres du personnel est beaucoup plus élevé que le taux de femmes adultes parmi les détenus (voir le graphique 7), même s'il est à noter que ce taux inclut aussi bien le personnel administratif que les gardiennes de prison. Il existe peu de mesures institutionnelles pour accroître le recrutement et la rétention des femmes, et seul le Liberia a adopté un processus de vérification des antécédents plus poussé que le simple examen des casiers judiciaires. Il existe des associations professionnelles de femmes dans la moitié des pays étudiés, lesquelles semblent compter de nombreux membres et soutenir activement à la fois le personnel et les détenues.

GRAPHIQUE 7 : POURCENTAGE DE DÉTENUS ET DE PERSONNEL DE SEXE FÉMININ



Le pourcentage de femmes au sein de la population carcérale totale était disponible pour tous les pays étudiés hormis la Guinée et la Guinée-Bissau ; la moyenne est de 3,17 %. La proportion de femmes parmi les détenus est donc faible, allant de 1,50 % au Nigeria à 6,29 % au Cap Vert. En général, il y a proportionnellement plus de femmes au sein du personnel que parmi les détenus, bien que ces chiffres prennent aussi en compte les postes administratifs occupés par des femmes. Parmi les pays pour lesquels des données étaient disponibles, le personnel féminin compte en moyenne pour 18,78 % du personnel total (sans tenir compte des pays où il n'y a pas de personnel pénitentiaire féminin), allant de 10 % au Burkina Faso à 29,50 % au Ghana. Les données sur le personnel féminin n'étaient pas disponibles pour le Cap Vert, la Guinée et le Niger. En Guinée-Bissau, les services pénitentiaires n'emploient pas de femmes et au Togo, aucune femme n'occupe le poste de gardien de prison. Au Bénin, des membres de la gendarmerie travaillent dans les prisons ; leur nombre n'est pas fixe, variant de jour en jour en fonction de la taille de la population carcérale (voir les points 14 et 15 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Les chercheurs ont accédé à différents types de données sur le grade du personnel féminin dans les services pénitentiaires. La possibilité d'effectuer des comparaisons systématiques entre les pays est par conséquent limitée et aucune tendance évidente ne ressort des données. Au Ghana, au Mali, au Nigeria et au Sénégal, il y a proportionnellement moins de femmes parmi les cadres supérieurs que sur l'ensemble du personnel. Ainsi, au Mali, les femmes comptent pour 10,33 % du personnel total, mais constituent seulement 1,6 % des cadres supérieurs. À l'inverse, au Liberia, les femmes sont mieux représentées parmi les cadres supérieurs (20 %) que sur l'ensemble du personnel (16,97 %). Au Togo, bien qu'il n'y ait pas de gardiennes de prison, les femmes comptent pour 59,66 % du personnel de la Direction de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion et pour 31,03 % des cadres supérieurs qui y travaillent (voir le point 16 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Tableau 30 : personnel des services pénitentiaires	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Objectifs de recrutement pour le personnel féminin	-	✓	~	✓	-	×	×	✓	×	-	×	-	×	✓
Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes	×	~	-	~	-	×	×	✓	×	×	-	✓	✓	~
Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste	-	~	×	~	-	-	×	~	~	×	-	~	-	-
Postes/unités où les femmes/hommes ne peuvent pas travailler	✓	-	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	×
Taux de départ disponibles	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	✓	✓	✓
Infrastructures pour le personnel féminin/masculin	✓	✓	✓	~	✓	✓	×	×	~	✓	✓	~	✓	×
Associations professionnelles de femmes	×	×	✓	✓	✓	×	×	~	-	×	~	✓	✓	×

Parmi les pays étudiés, 4 ont des objectifs formels et 1 a un objectif informel pour le recrutement de personnel féminin. Les objectifs formels sont de 25 % au Burkina Faso (pour 2009), 30 % en Côte d'Ivoire, 20 % au Liberia et 26 % des gardiens de prison au Togo. Au moment des recherches, le Cap Vert avait pour objectif informel d'inclure 10 femmes sur 33 nouvelles recrues (30,49 %). Néanmoins, les sources ne permettent pas d'établir avec certitude s'il s'agit là de chiffres minimum ou maximum (voir le point 18 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants). Les services pénitentiaires du Liberia, du Sénégal et de la Sierra Leone ont instauré des mesures spécifiques pour accroître le recrutement de femmes, comme des campagnes de recrutement ciblant les femmes (Liberia et Sierra Leone) et un programme d'apprentissage accéléré pour augmenter le nombre de candidates répondant aux critères d'admission de l'école de police (Liberia). Au Sénégal, les femmes sont toujours représentées dans les comités de recrutement (voir le point 21 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

La vérification systématique des antécédents de violence sexiste est rare au sein des services pénitentiaires des pays étudiés. Au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Mali et au Sénégal, des recherches sur le passé des recrues sont effectuées, mais elles ne couvrent pas systématiquement la violence sexiste. Au Liberia, le processus de vérification inclut à la fois un examen du casier judiciaire du candidat et des entretiens avec des membres de la communauté ou des personnes de référence (voir le point 19 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Dans la mesure où la majorité des pays ont des procédures exigeant que les détenus soient surveillés par des gardiens du même sexe, il y a un certain nombre de limitations concernant les postes que les gardiennes et les gardiens peuvent occuper. Dans 10 des pays étudiés, les gardiens ne peuvent pas travailler dans les blocs de la prison abritant des détenus de l'autre sexe. Néanmoins, étant donné le manque de ressources, on peut se demander dans quelle mesure ces dispositions sont réellement suivies dans des pays comme le Bénin et le Mali (voir le point 20 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Les taux de départ du personnel féminin dans les services pénitentiaires étaient disponibles pour 4 des pays étudiés. En Sierra Leone, 21,95 % des personnes à avoir quitté les services pénitentiaires étaient des femmes. Ce chiffre est légèrement supérieur au pourcentage de femmes parmi les membres du personnel, qui s'élève à 20,71 % en Sierra Leone. Dans les 3 autres pays pour lesquels des données étaient disponibles, toutefois, le pourcentage de femmes à avoir quitté les services était inférieur à leur représentation totale. Au Liberia, 14,63 % des personnes à avoir quitté les services pénitentiaires étaient des femmes, alors que la représentation des femmes totale était de 16,97 %. Au Sénégal, seules 2 femmes ont démissionné ces dix dernières années, tandis qu'au Togo, aucune femme n'a quitté la Direction de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion au cours des dernières années (voir le point 17 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Parmi les pays étudiés, 8 offrent des infrastructures séparées, telles que des logements et des salles de bains, et fournissent des uniformes différents au personnel féminin et masculin. Au Mali, des salles de bains et des logements séparés sont disponibles pour le personnel féminin dans la prison centrale, mais pas dans toutes les autres prisons. En Côte d'Ivoire, les femmes ne bénéficient pas toujours de logements séparés, tandis qu'au Sénégal, les informations sur le sujet sont contradictoires. Selon certaines sources, il n'existe pas d'infrastructures séparées au Liberia. Les prisons de Guinée-Bissau et du Togo n'emploient pas de personnel féminin (voir le point 23 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Les services pénitentiaires de 5 des pays étudiés sont dotés d'une association professionnelle de femmes. En Côte d'Ivoire, au Ghana et en Sierra Leone, les associations ont été créées au cours des 10 dernières années (en 2000, 2006 et 2001 respectivement), comptent de nombreux membres (80, 1 356 et 300 respectivement) et se livrent à toute une série d'activités. Si l'Association du personnel pénitentiaire féminin du Ghana s'attache en priorité à apporter son soutien aux gardiennes de prisons, les associations de Côte d'Ivoire et de Sierra Leone fournissent également un soutien aux détenues et se livrent à des activités de sensibilisation. Ainsi, l'Association du personnel pénitentiaire féminin de la Sierra Leone forme les détenues et leur offre des microcrédits pour faciliter leur réinsertion dans la société au moment de leur libération. En plus de ces associations institutionnelles, les gardiennes de prisons peuvent également adhérer à des associations professionnelles de femmes sectorielles au Liberia et en Sierra Leone (voir le point 22 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

FORMATION

Dans 10 des pays étudiés, le personnel des services pénitentiaires bénéficie d'une certaine forme de formation sur le genre. Néanmoins, les formations sur le genre sont rarement institutionnalisées et peu d'informations sont disponibles sur leur contenu, leurs participants et leur fréquence. L'éducation/les formations sur le genre n'ont été institutionnalisées qu'en Côte d'Ivoire, au Liberia et au Sénégal. En Côte d'Ivoire, le ministère de la Justice offre des formations facultatives sur le genre qui ciblent les régisseurs de prisons. Au Liberia, des formations sur le genre sont proposées à la fois à l'École nationale de police et dans les établissements correctionnels. Au Sénégal, seuls les membres du personnel interagissant à la fois avec des détenus hommes et des détenus femmes bénéficient d'une formation sur le genre. Dans 5 autres pays, quelques membres du personnel ont pu recevoir une formation sur le genre dispensée par des acteurs externes comme des ONG et des organisations internationales (voir le tableau 31 et le point 24 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants). Par ailleurs, dans 5 des pays étudiés, le genre est intégré systématiquement dans d'autres formations destinées au personnel pénitentiaire, tandis qu'au Ghana et au Niger, les questions de genre sont incluses dans la formation sur les droits humains. En Côte d'Ivoire, les questions de genre sont apparemment discutées tout au long de la formation initiale et dans le cadre de cours sur la déontologie professionnelle et les droits humains. En outre, la Commission de contrôle des conditions de détention malienne prévoit, selon certaines sources, d'intégrer des aspects du genre dans la formation générale sur les droits des détenus (voir le point 25 de la section sur les services pénitentiaires des profils de pays correspondants).

Tableau 31 : formation sur le genre dans les services pénitentiaires	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Formation sur le genre	~	×	~	✓	~	~	~	✓	×	-	×	✓	~	~
Systématisation de la prise en compte du genre dans l'éducation et la formation	×	×	-	✓	✓	×	×	-	~	✓	×	✓	×	×

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

Comme pour bon nombre d'autres ISS, l'intégration des questions de genre dans les mécanismes de contrôle des services pénitentiaires n'en est qu'à ses débuts. Des exemples de systématisation de la prise en compte du genre ont été trouvés en Sierra Leone, où l'organe de contrôle interne prévoit d'intégrer le harcèlement sexuel et la violence sexiste dans son travail, et au Ghana, où le ministère de la Condition féminine et de l'Enfance remplit une fonction de contrôle externe. Le contrôle par la société civile est relativement régulier, étant donné le large éventail de services que les OSC fournissent dans les prisons. Toutefois, si les recherches ont mis en lumière des rapports sur des abus commis par des membres du personnel pénitentiaire, très peu de données officielles étaient disponibles sur ses rapports et sur leur suivi.

Tableau 32 : contrôle externe des services pénitentiaires	BÉNIN	BURKINA FASO	CAP VERT	CÔTE D'IVOIRE	GHANA	GUINÉE	GUINÉE-BISSAU	LIBERIA	MALI	NIGER	NIGERIA	SÉNÉGAL	SIERRA LEONE	TOGO
Contrôle par la société civile	~	~	-	✓	-	✓	~	✓	✓	~	✓	~	~	✓
Données sur les abus perpétrés par le personnel des services pénitentiaires	×	✓	~	✓	×	×	×	×	~	×	×	×	×	×

Les fonctions de contrôle interne sont assumées par une série d'acteurs, telles que les inspections des prisons, les commissions et conseils compétents, les ministères de la justice et les juges. Les services pénitentiaires de la Sierra Leone sont les seuls à disposer d'un mandat spécial pour couvrir les questions de genre, le Comité disciplinaire permanent prévoyant de tenir compte du harcèlement sexuel et de la violence sexiste dans son travail (voir le point 26 de la section sur les services pénitentiaires du profil de la Sierra Leone).

Parmi les mécanismes de contrôle externe identifiés lors des recherches figurent les commissions des droits humains (10 pays), le système judiciaire (4 pays), le parlement (3 pays), les médiateurs de la République (3 pays) et un certain nombre d'autres acteurs, notamment l'ambassade des États-Unis au Cap Vert. Un mandat ou une mission spécifique pour contrôler les questions de genre n'a été mentionné qu'au Ghana, où les cas d'abus au sein des prisons peuvent être transférés au ministère de la Condition féminine et de l'Enfance (voir le point 27 de la section sur les services pénitentiaires du profil de la Sierra Leone).

Comme dans le cas de la plupart des autres ISS, le contrôle par la société civile est exercé essentiellement dans le cadre de la collaboration pour la prestation de services. De nombreuses ONG fournissent des services essentiels aux détenus, comme de l'assistance juridique, de l'éducation, de la nourriture et des soins médicaux. Remplir cette fonction permet aux OSC d'accéder aux prisons, et nombre d'entre elles font également des rapports sur les conditions de détention. Dans 6 des pays étudiés, un droit d'accès régulier aux prisons est accordé aux OSC, tandis que dans 6 autres, ce droit d'accès existe mais n'est pas systématique (voir le point 28 de la section sur les services pénitentiaires du profil de la Sierra Leone).

Les données officielles sur le nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou des détenus sont rares. Au Cap Vert et au Mali, des cas de violence sexiste perpétrée par des gardiens de prison à l'encontre de détenus ont été signalés par la société civile, mais aucun rapport officiel

n'était disponible. Au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, des gardiens de prisons, respectivement 4 et 1, ont été officiellement dénoncés en 2009 pour s'être rendus coupables de violence sexiste à l'encontre de détenus (voir le point 29 de la section sur les services pénitentiaires du profil de la Sierra Leone).

CONCLUSIONS

Dans l'ensemble, l'analyse comparative révèle la diversité des approches en matière de systématisation de la prise en compte du genre dans le secteur de la sécurité par les différentes ISS d'Afrique de l'Ouest. Les services de police ont pris les devants en développant des approches complètes pour intégrer le genre dans leur prestation de services et leur fonctionnement interne. Ainsi, les services de police du Cap Vert, du Liberia et de la Sierra Leone ont élaboré des politiques institutionnelles sur le genre, offrent des formations sur le genre, sont dotés d'unités/de sections spécialisées fournissant des services aux victimes de violence sexiste et ont mis en place des mesures complémentaires pour promouvoir le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. La systématisation de la prise en compte du genre dans les forces armées est pour l'instant centrée sur le recrutement de femmes, qui restent largement sous-représentées. Le développement des politiques, des structures institutionnelles, des formations et des infrastructures nécessaires à la création d'institutions équitables, est en train de suivre dans certains pays. Dans les systèmes judiciaires, les efforts sont consacrés à une prestation de services équitable, notamment d'assistance juridique aux victimes de violence sexiste et à d'autres groupes marginalisés. Une importance moindre est accordée à accroître le recrutement et favoriser la promotion du personnel féminin. Au sein des services pénitentiaires, les politiques et pratiques visant à s'assurer que les détenus femmes et hommes sont séparés et surveillés par des gardiens du même sexe sont très répandues, mais d'autres défis restent encore à relever en matière de traitement des détenus. Les différentes approches de la systématisation de la prise en compte du genre parmi les institutions et les pays sont porteuses d'un riche potentiel d'apprentissage mutuel. Les profils de pays, rassemblés dans la section suivante, décrivent de façon plus détaillée les bonnes pratiques identifiées dans cette section.

Néanmoins, les ISS étudiées sont également confrontées à un certain nombre de défis communs. Bien que des mesures aient été prises pour renforcer l'accès à la sécurité et à la justice pour les victimes de violence sexiste et les groupes marginalisés, ces efforts manquent encore de cohérence et de ressources. La représentation des femmes demeure faible dans les institutions du secteur de la sécurité. Non seulement, peu de femmes sont recrutées, mais encore, l'environnement professionnel des ISS (en termes de politiques et d'infrastructures institutionnelles et matérielles) répond rarement aux besoins spécifiques du personnel masculin et féminin. Ces lacunes empêchent les femmes de faire progresser leur carrière et de jouer un rôle dans les processus décisionnels. Enfin, la plupart des mécanismes de contrôle et de discipline internes ne couvrent pas spécifiquement la discrimination, le harcèlement sexuel et la violence sexiste. La dernière partie de cette section expose des recommandations à l'intention des ISS et des organes de contrôle du secteur de la sécurité pour surmonter ces défis.

RECOMMANDATIONS

L'objectif de cette étude est non seulement de documenter des informations jusqu'alors inaccessibles, mais aussi de prodiguer des conseils pour aller de l'avant. Nous espérons que les exemples de bonnes pratiques mis en évidence dans ce rapport guideront de nouvelles initiatives sur le genre dans les institutions du secteur de la sécurité (ISS) d'Afrique de l'Ouest. Les recommandations suivantes sont basées sur une analyse des résultats de l'étude, et présentent les principales mesures qui devraient être prises par les ISS et les organes de contrôle du secteur de la sécurité pour combler les lacunes et répondre aux besoins actuels. Toutefois, il est crucial de garder à l'esprit la diversité des ISS et l'importance du contexte : chaque recommandation ne s'applique pas à toutes les institutions ou à tous les pays. Si les recommandations offrent un point de départ pour une discussion, une évaluation plus approfondie et contextualisée des besoins institutionnels en matière de genre est nécessaire pour identifier des amorces de changement[28].

À L'INTENTION DES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ:

1. Renforcer l'accès à la sécurité et à la justice pour les victimes de violence sexiste. Afin de prévenir la violence sexiste et d'y répondre efficacement, le police et les systèmes judiciaires doivent prendre des mesures spécifiques pour améliorer leur prestation de services. Par exemple, seuls 4 pays ont mis en place des procédures opérationnelles permanentes relatives à la prise en charge des victimes de violence sexiste par la police/justice. Si la moitié des services de police et la quasi-totalité des systèmes judiciaires étudiés offrent une certaine forme de soutien spécialisé aux victimes de violence sexiste, ces mécanismes d'aide souffrent d'un manque de ressources humaines et financières et dépendent fortement des contributions de la société civile. Par ailleurs, l'accès à la justice pourrait être renforcé à travers la nomination de juges ou la création de tribunaux spécialisés pour les cas de violence sexiste, ce qui a été fait dans seulement 3 pays jusqu'à présent.

2. Établir des politiques et des procédures claires pour un contrôle interne actif de la discrimination, du harcèlement sexuel et de la violence sexiste perpétrés par les membres du personnel de la sécurité. Afin de créer un environnement de travail sain et productif pour le personnel masculin comme féminin du secteur de la sécurité, ainsi que d'anticiper les violations des droits humains, les ISS doivent mettre en place des politiques et des procédures claires et réactives pour signaler les cas de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste perpétrés par leur personnel. Des organes de discipline institutionnels devraient établir des procédures séparées pour les plaintes internes et externes, afin de permettre à la fois au personnel et à la population de porter plainte. Les procédures de dénonciation, de même que les peines encourues, devraient être connues de tous et strictement appliquées. Au moment des recherches, seules 2 institutions avaient des politiques sur le harcèlement sexuel : la

police de la Sierra Leone et les forces armées du Liberia. La plupart des institutions se basent sur le Code pénal et des procédures de plaintes génériques, et ne documentent ou ne partagent pas les données sur les cas d'abus et leur suivi, favorisant ainsi l'impunité et ébranlant la confiance de la population.

3. Adopter des politiques de ressources humaines équitables. Afin de garantir un recrutement et un avancement juste du personnel, ainsi que de soutenir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée, les politiques de ressources humaines doivent être modifiées. Par exemple, les ISS devraient offrir les mêmes opportunités aux individus mariés et célibataires et devraient accorder un congé parental à tout le personnel, y compris les hommes et les femmes non-mariées. Ces réformes sont particulièrement nécessaires dans les forces armées, où les restrictions sur le mariage et la grossesse sont les plus courantes : de telles restrictions ont été identifiées dans les 8 forces armées pour lesquelles des données étaient disponibles.

4. Accroître le recrutement et favoriser l'avancement du personnel féminin. Afin de devenir plus représentatives, les ISS doivent redoubler d'efforts pour recruter des femmes et faciliter leur avancement professionnel. Actuellement, les femmes constituent en moyenne 3,76 % du personnel dans les forces armées, 10,46 % dans la police, 15,72 % dans le secteur de la justice et 17,01 % dans les services pénitentiaires. Parmi les cadres supérieurs, les moyennes sont encore plus basses. 23 institutions affichent actuellement des objectifs ou des quotas de recrutement stratégiques pour les femmes, mais elles sont bien moins nombreuses à avoir introduit d'autres initiatives comme des formations professionnelles ou des campagnes de recrutement ciblant les femmes. Les ISS devraient s'inspirer des bonnes pratiques les unes des autres et prendre des initiatives supplémentaires pour améliorer le recrutement et l'avancement des femmes. Elles devraient par ailleurs transformer leurs quotas maximum pour le recrutement de femmes en quotas minimum.

5. Mettre en place et renforcer les structures internes traitant des questions de genre. Afin de créer la capacité interne nécessaire à la systématisation de la prise en compte du genre, les ISS doivent au moins compter un responsable des questions relatives au genre employé à plein temps et disposant de suffisamment de ressources, ou encore mieux, un groupe ou un bureau chargé des questions de genre. Ces structures internes traitant des questions de genre sont absolument essentielles pour soutenir et apporter une expertise interne aux activités telles que la modification des politiques de ressources humaines, l'accroissement du recrutement de personnel féminin et l'élaboration de programmes de formation sur le genre. Sur les 56 ISS étudiées, 18 ont des responsables/coordinateurs des questions de genre ou des groupes/comités chargés des questions de genre qui leur sont assignés. Une large majorité de ces structures sont situées dans le ministère dont elles dépendent et tendent à manquer de ressources. La systématisation de la prise en compte du genre ne peut être réalisée qu'en augmentant la prévalence, la capacité et le financement de ces structures internes.

6. Institutionnaliser la formation sur le genre et systématiser la prise en compte du genre dans d'autres sessions de formation. Afin d'apporter les connaissances et les compétences nécessaires au personnel du secteur de la sécurité pour fournir des services de sécurité et de justice adéquats, la formation sur les questions relatives au genre doit devenir obligatoire et être institutionnalisée dans les écoles de police et les académies militaires, ainsi que dans les facultés de droit et les cours d'introduction pour gardiens de prisons. À l'heure actuelle, les formations sur le genre sont pour la plupart dispensées par des organisations externes, notamment des ONG, des ministères chargés des questions de genre ou des organisations internationales. En outre, la moitié des formations sur le genre sont seulement ponctuelles. Parmi tous les services de police et forces armées étudiées, la police nationale du Liberia est la seule institution à avoir intégré une formation sur le genre obligatoire dans son programme standard. Concernant la systématisation de la prise en compte du genre, les questions de genre sont apparemment incluses dans des sessions de formation sur les droits humains ou le droit international humanitaire dans 15 des 56 institutions étudiées, ce qui indique que de nombreux membres du personnel du secteur de la sécurité n'ont pas accès à une formation adéquate sur le genre.

7. Établir de nouveaux mécanismes de collaboration avec la société civile, les ministères du genre et les fournisseurs de services traditionnels et renforcer les mécanismes existants. Afin d'améliorer la prestation de sécurité et de justice, les ISS doivent établir des mécanismes formels de collaboration avec d'autres fournisseurs de services, notamment les organisations de la société civile (OSC), les ministères du genre et les autorités traditionnelles. Actuellement, de nombreuses institutions signalent une collaboration ponctuelle et 15 institutions sont dotées de systèmes d'orientation, des groupes de travail ou de comités locaux de sécurité formalisés. Le développement de mécanismes de collaboration est particulièrement important pour les forces armées, qui ont actuellement moins de liens avec la société civile que les autres institutions étudiées.

8. Renforcer les mécanismes de coopération entre les agences. Afin de mieux répondre aux différents besoins en sécurité et en justice des femmes, des hommes, des garçons et des filles, la collaboration entre les ISS doit être améliorée. Parmi les mécanismes de collaboration utiles figurent des groupes de travail inter-agences, des réunions régulières ou d'autres types de forums. Par exemple, le Ghana, le Liberia et le Nigeria ont créé des groupes de travail mandatés pour partager des informations et concevoir des stratégies de prévention et de réponse à la violence sexiste qui incluent un large éventail d'ISS, de ministères du gouvernement et d'OSC. En particulier, une plus grande coopération entre la police, la justice et les services pénitentiaires (le système de justice pénale) permet une meilleure protection des victimes et augmente les chances de poursuivre les auteurs avec succès.

9. Soutenir la création et renforcer la capacité interne des associations professionnelles de femmes du secteur de la sécurité. Afin d'offrir un espace permettant aux femmes qui travaillent dans les ISS d'établir des relations entre elles, de s'orienter et se soutenir mutuellement (ainsi qu'une plateforme pour plaider en faveur de la systématisation de la prise en compte du genre), les associations professionnelles de femmes du secteur de la sécurité doivent être autorisées et encouragées. Actuellement, presque tous les pays étudiés

ont des associations de femmes juristes et il existe des associations professionnelles de femmes dans les forces armées de 3 pays, dans les services pénitentiaires de 5 et dans les services de police de 9 (7 associations actives et 2 en cours de création). Dans plusieurs des pays étudiés, le personnel féminin de la police et des forces armées n'a pas le droit de créer de telles associations. Les associations de femmes juristes juant déjà un rôle très actif dans la défense des droits des femmes, les associations d'autres ISS pourraient bénéficier de soutien pour renforcer leur capacité à s'engager sur les questions de genre auprès des ISS.

10. Collecter des données ventilées par sexe. Afin de juger le niveau actuel de représentation des femmes/des hommes, et de contrôler et évaluer la qualité de la prestation de services et la conduite du personnel du secteur de la sécurité, des données doivent être systématiquement collectées et rendues accessibles au public. Si la plupart des ISS sont en mesure d'estimer le nombre total de membres du personnel de sexe masculin et féminin, les informations sur leurs grade et taux de départ sont bien plus limitées. Les informations sur les cas de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la sécurité sont par ailleurs rares, voire inexistantes. Il est donc crucial de réaliser des efforts pour institutionnaliser la collecte de données et améliorer l'accès du public à l'information, surtout dans les forces armées.

À L'INTENTION DES ORGANES DE CONTROLE DU SECTEUR DE LA SECURITE

1. Réformer les lois pour répondre de façon adéquate à la violence et la discrimination fondées sur le sexe. Afin que les ISS puissent prévenir et répondre efficacement à la discrimination et la violence sexistes, que ce soit dans la société en général ou au sein de leurs propres institutions, il est nécessaire qu'un cadre d'action complet soit mis en place. Les lois et politiques relatives au genre devraient attribuer des mandats clairs aux acteurs du secteur de la sécurité. Si bon nombre des pays étudiés ont adopté des lois sur les questions comme la violence domestique, le viol, la traite des êtres humains et la mutilation génitale féminine, il est important de reconnaître que leurs cadres légaux respectifs comportent des lacunes. Seul de Cap Vert a une loi contre la violence domestique, le harcèlement sexuel et le viol conjugal, et 7 pays continuent à criminaliser l'homosexualité.

2. Modifier les politiques de sécurité nationale et relatives à la défense pour y intégrer la dimension du genre. Afin de légitimer le droit égal des femmes et des hommes à participer à la prestation de services et aux processus décisionnels dans le domaine de la sécurité et de la défense, ainsi que de reconnaître les différents besoins en matière de sécurité des hommes, des femmes, des garçons et des filles, les politiques de sécurité nationale et celles relatives à la défense doivent être sensibles au genre. Actuellement, seules les politiques de sécurité nationale ou de défense du Liberia, du Nigeria et de la Sierra Leone mentionnent la participation égale ou la systématisation de la prise en compte du genre. Cependant, elles omettent toujours de signaler la violence sexiste comme une menace omniprésente à la sécurité nationale. Les politiques de sécurité et de défense doivent s'aligner sur les politiques nationales sur le genre, notamment les plans d'action nationaux sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité. Des processus d'élaboration de politiques inclusifs, ainsi qu'un contenu et un langage respectueux de l'égalité des sexes, sont essentiels pour garantir que les politiques de sécurité nationale/défense promeuvent plutôt que découragent l'égalité des sexes.

3. Mettre en place des mécanismes clairs pour un contrôle externe actif des cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la sécurité. Afin de renforcer le contrôle des ISS, les commissions parlementaires, les commissions nationales des droits humains et les autres organes de contrôle externe doivent jouer un rôle actif dans le contrôle des violations des droits humains et la mise en œuvre des politiques et protocoles relatifs au genre. Si les commissions nationales des droits humains ont pour mandat d'enquêter sur les violations des droits humains, aucune indication n'a été trouvée dans cette étude sur un éventuel contrôle du secteur de la sécurité dans une perspective de genre de leur part. En renforçant la capacité interne sur les questions de genre et en établissant des mécanismes de plaintes et des processus clairs de collecte de données pour les cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste, les organes de contrôle externe peuvent contribuer à promouvoir un environnement de travail équitable et respectueux des droits humains et le maintien de normes professionnelles au sein des ISS.

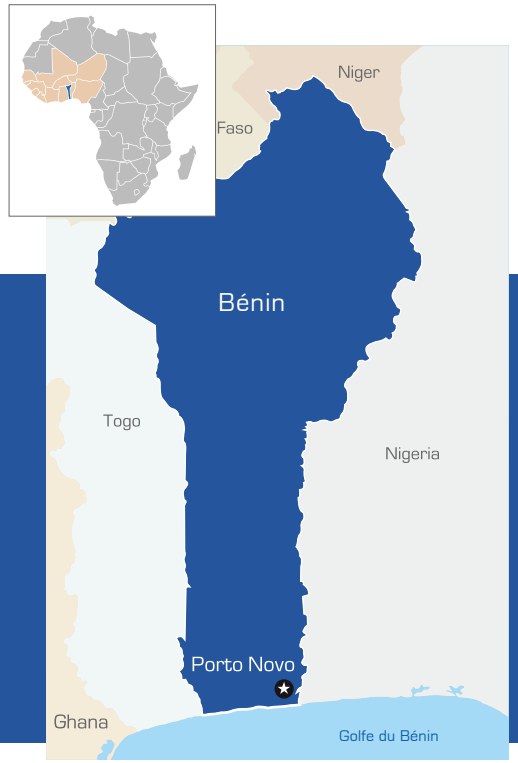
4. Intégrer les femmes, la société civile, les ministères du genre et les spécialistes du genre dans l'élaboration et le contrôle des politiques relatives à la sécurité. Afin de garantir des processus de prise de décision et de contrôle qui soient participatifs et qui tiennent compte des sexospécificités, les organes de contrôle du secteur de la sécurité doivent impliquer et consulter les ministères du genre ainsi que la société civile, en particulier les organisations de femmes et les spécialistes des questions de genre. En outre, il est crucial de renforcer la participation des femmes dans la gouvernance des ISS, par exemple à travers une plus grande représentation des femmes parlementaires au sein des commissions sur la sécurité et la défense. Les OSC engagées dans la prestation de services, particulièrement dans le secteur de la justice et les services pénitentiaires, sont bien placées pour exercer un contrôle plus poussé sur les questions relatives au genre ; toutefois, elles manquent souvent de l'accès, du mandat ou de la capacité pour le faire. Les ministères du genre semblent également réticents à s'impliquer dans les questions de sécurité, bien qu'en Côte d'Ivoire, au Ghana et au Nigeria, tous signalent jouer un rôle actif dans le contrôle de certaines ISS. L'intégration des femmes et des acteurs du genre dans la gouvernance du secteur de la sécurité est une étape clé vers une élaboration de politiques et un contrôle du secteur de la sécurité sensibles au genre.

NOTES

1. Daniel Ottoson, *State-sponsored Homophobia: A world survey of laws prohibiting same-sex activity between consenting adults* (Bruxelles : The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, 2010).
2. Veuillez noter que les chiffres moyens sur le personnel se réfèrent à des moyennes arithmétiques plutôt qu'à des valeurs pondérées : ils indiquent le pourcentage moyen de personnel féminin dans les pays pour lesquels des données étaient disponibles, plutôt que le pourcentage de femmes au sein du personnel total combiné. Autrement dit, les moyennes ne reflètent pas le fait que le nombre total d'employés varie considérablement d'un pays à l'autre.
3. Aucune donnée n'a pu être collectée sur les infrastructures pour le personnel du système judiciaire.
4. Parmi les pays étudiés, 11 ont des ministères ayant pour mandat de promouvoir les femmes ou la condition féminine, tandis que 2 ont un ministère mandaté pour traiter les questions de genre. Le Cap Vert n'a pas de ministère spécifique, mais l'Institut gouvernemental pour l'égalité et la parité des sexes est l'organe gouvernemental chargé des questions de genre. Le « genre » étant un terme général qui inclut la condition féminine mais ne s'y limite pas, la référence aux ministères du genre dans ce chapitre signifie aussi bien les ministères du genre que les ministères de la condition féminine.
5. Peter Albrecht et Karen Barnes, « Place du genre dans l'élaboration de politiques de sécurité nationale», Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité.* ed. Megan Bastick et Kristin Valasek, (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), 5-8
6. Pour plus d'informations, voir Ana Dangova Hug, Megan Bastick et Mugiho Takeshita, « Annexe : Lois et instruments internationaux et régionaux relatifs à la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité »,Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité,* ed. Megan Bastick et Kristin Valasek (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).
7. En 2010, les actes homosexuels impliquant aussi bien des hommes que des femmes sont illégaux en Guinée, au Liberia, dans des régions du Nigeria, au Sénégal et au Togo, et les actes homosexuels sont illégaux pour les hommes seulement au Ghana, dans des régions du Nigeria et en Sierra Leone. Ottoson, *State-sponsored Homophobia.*
8. Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), *Progress of the World's Women 2011-2012: In Pursuit of Justice* (New York: ONU Femmes, 2011), 136-137.
9. Les données publiées dans le récent rapport d'ONU Femmes ne correspondent pas aux résultats de cette étude. Selon les informations mises à la disposition des chercheurs, la loi sur la violence domestique (2007) de la Sierra Leone criminalise les abus sexuels commis par les partenaires sexuels, indépendamment du statut marital.
10. L'Assemblée générale de l'ONU, dans une résolution de 1965, recommandait un âge de 15 ans minimum pour le mariage. Assemblée générale de l'ONU, *Recommandation sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages,* résolution 2018 de l'Assemblée générale de l'ONU (XX) du 1 novembre 1965, http://www.un.org/french/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/2018%28XX%29&Lang=F.
11. Union interparlementaire (UIP), « Women in national parliaments: Situation as of 31 January 2011 », UIP, http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
12. Tara Denham, « Place du genre dans la réforme de la police », Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, ed. Megan Bastick et Kristin Valasek, (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).
13. Un code de conduite qui est sensible au genre comprend, par exemple, un principe explicite d'égalité ou de non-discrimination, ou une interdiction du harcèlement et des abus sexuels.
14. Denham, « Place du genre dans la réforme de la police », 13-14.
15. Ibid, 15.
16. Ibid, 15.
17. Les gendarmeries de ces pays sont responsables de la sécurité dans les zones rurales et aux abords des autoroutes, ce qui signifie souvent qu'elles remplissent des fonctions étendues de maintien de l'ordre. Au Bénin, par exemple, la gendarmerie exerce sa juridiction sur plus de 81 % du territoire national.
18. Cheryl Hendricks et Lauren Hutton, « Place du genre dans la réforme de la défense », Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, ed. Megan Bastick et Kristin Valasek, (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), 3-6.
19. Néanmoins, ces dispositions pour l'armée libérienne étaient en instance de révision par le Comité d'examen des politiques, et donc suspendues, au moment de la rédaction. Selon le commandant Emanuel Savice (sous-chef d'État-major, coordinateur pour les projets et politiques, droits humains, droits de l'enfant/protection des enfants, forces armées du Liberia) dans Abraham Mitchell, *Validation Workshop Report: Mapping Study on Gender and Security Sector Reform Actors and Activities in Liberia*, ed. Aiko Holvikivi et Anike Doherty (Genève : DCAF, 2011), 12.
20. Les chiffres pour le Cap Vert, où le service militaire est obligatoire, se réfèrent à la représentation des femmes au sein du personnel militaire permanent.
21. Veuillez noter que les pourcentages pour chaque pays représentent des moyennes pondérées, p. ex. le pourcentage de femmes parmi tous les policiers de toutes les missions auquel le pays participe. La moyenne régionale, au contraire, est une moyenne des moyennes, qui donne un poids égal à chaque pays, indépendamment de sa contribution totale en termes de troupes et de policiers.
22. En plus du personnel des forces armées et de la police, les données sur l'ensemble des forces de maintien de la paix inclut les experts en mission. Département des opérations de maintien de la paix et de l'Information publique, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies. http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
23. Hendricks and Hutton, « Place du genre dans la réforme de la défense », 18-19.
24. Shelby Quast, « Place du genre dans la réforme de la justice », Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité,* ed. Megan Bastick et Kristin Valasek (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008).
25. Ibid, 12-14.
26. Centre Internationale d'études pénitentiaires, « Place du genre dans la réforme pénale », Boîte à Outils *Place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité*, ed. Megan Bastick et Kristin Valasek, (Genève : DCAF, OSCE/BIDDH, UN-INSTRAW, 2008), 3-6.
27. Dans le cas du Burkina Faso, les recherches ont identifié des règlements stipulant que les détenus ne peuvent être fouillés que par des gardiens du même sexe, mais n'ont pas identifié de dispositions précisant si les gardiens peuvent surveiller des détenus du sexe opposé.
28. Megan Bastick, *Guide d'auto-évaluation sur le genre pour la police, les forces armées et le secteur de la justice* (Genève : DCAF, 2011).

Bénin

Innocentia Apovo
Miranda Gaanderse



EN BREF[1]

- **Population : 6 769 914 habitants ; 48,51 % d'hommes, 51,49 % de femmes (2002)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 47,3 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2003)**
- **Espérance de vie : 60,1 ans pour les hommes, 62,3 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 47,9 % pour les hommes, 23,3 % pour les femmes (2002)**
- **Taux de fécondité : 5,5 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 134 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 1 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 110 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Avec l'adoption de la Constitution de la République du Bénin par référendum populaire le 11 décembre 1990, le Bénin a été le premier pays d'Afrique à réaliser une transition pacifique d'un régime militaire à une démocratie multipartite. Cette transition a entrainé une série de réformes institutionnelles, dont des audits du gouvernement et une décentralisation administrative. Dans le secteur de la sécurité, elle s'est traduite par une séparation progressive de l'armée et de la sphère politique[2]. Selon certaines sources, les forces armées du Bénin se limitent à un rôle apolitique dans les affaires gouvernementales et « les dirigeants civiles comme les chefs militaires font preuve d'un fort engagement en faveur de relations civilo-militaires démocratiques »[3], ce qui a permis un engagement plus actif de la société civile dans la politique et la gouvernance et une réorientation vers la sécurité publique et humaine. Les forces armées, la police nationale et le système judiciaire se sont ainsi vu conférer de nouvelles responsabilités envers la population, comme le prévoit la Politique nationale de sécurité publique, dont la mise en œuvre incombe au ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique[4]. En dépit de « progrès importants en direction de l'établissement de relations civilo-militaires démocratiques »[5], dont une amélioration significative des relations entre les civils et les institutions du secteur de la sécurité (ISS) au cours des vingt dernières années, la mise en œuvre des changements dans l'organisation interne et la gouvernance du secteur de la sécurité est lente[6]. De surcroît, l'information au sujet des ISS et de leur réforme au Bénin n'est pas facile d'accès, et aucun effort n'a été fourni pour la rendre plus accessible dans le domaine public[7].

Les institutions du secteur de la sécurité du Bénin éprouvent des difficultés à réduire l'insécurité dans le pays, notamment en raison du « manque de ressources humaines, matérielles et financières » et de « la corruption, des abus et de l'indiscipline »[8]. Les actes criminels tels que les vols à main armée, les braquages sur les autoroutes et autres formes de vols ont été qualifiés d'« endémiques », surtout en dehors des zones urbaines, où la présence d'agents de sécurité est faible[9]. Le crime organisé pose également des problèmes, en particulier les vols à main armée à grande échelle et le trafic d'enfants, de drogues, d'armes et de devises étrangères perpétrés par les réseaux transnationaux de crime organisé[10]. Ces taux de criminalité élevés ont entraîné la création de nombreuses agences de sécurité privées, dont le personnel est souvent constitué d'anciennes recrues démobilisées des forces armées du Bénin. Toutefois, contrairement à d'autres pays de la région, ces agences de sécurité tendent à coopérer étroitement avec les institutions de défense et de sécurité de l'État[11]. Environ 50 d'entre elles ont obtenu une licence d'exploitation du ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique[12].

* Dodzi K. Kokoroko a également contribué aux recherches initiales pour ce profil de pays. Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

Le manque de sécurité publique au Bénin signifie également que les lois interdisant le harcèlement sexuel, le viol, la mutilation génitale féminine et les autres formes de violence contre les femmes ne sont pas systématiquement appliquées. Une étude menée en 2010 dans le cadre du Plan d'actions de lutte contre les violences faites aux femmes a montré que 69,0 % des femmes ont été victimes de violences au moins une fois dans leur vie et que 51,1 % ont souffert de traumatismes physiques ou psychologiques suite à ces violences. Parmi les victimes, 28,5 % des femmes ont subi des violences sexuelles et 1,4 % ont été violées entre 2 et 14 ans. L'étude a aussi mis en évidence des variations du nombre de victimes selon les régions et le niveau d'éducation, la nette majorité des victimes (89 %) étant analphabètes ou ayant atteint un faible niveau d'éducation. La stigmatisation sociale et le risque de divorce (sans aucun droit sur la terre ou l'héritage) impliquent que peu de cas de violence contre les femmes sont formellement dénoncés à la police, de sorte que leurs auteurs restent souvent impunis[13]. Outre le manque de sécurité et la difficulté d'accès à la justice, les femmes cherchant à obtenir des emplois au sein des services publics ou des postes décisionnels au niveau national se heurtent à de nombreux obstacles, non seulement parce que leur niveau d'alphabétisation et d'éducation est inférieur, mais aussi en raison des attentes et de la stigmatisation sociales qui pèsent sur les femmes travaillant en dehors de la maison. Des statistiques pour l'année 2007 indiquent que 73,23 % des employés des services publics étaient des hommes et seulement 26,77 % étaient des femmes, dont la majorité occupait des postes de rang inférieur dans des ministères en charge d'affaires « sociales » (par opposition aux questions de défense ou de finance). En outre, ces femmes ont souvent quitté leur emploi après leur mariage ou la naissance d'un enfant[14].

La représentation des femmes dans les ISS est également faible. On estime que, si les femmes comptent pour 20,00 % du personnel des forces armées du Bénin, elles ne représentent que 3,25 % des employés de la gendarmerie nationale (laquelle fourni également le personnel des établissements pénitentiaires), 6,52 % de la police nationale et environ 3,00 % du système judiciaire. Il n'existait pas d'association professionnelle de femmes dans le secteur de la sécurité au moment de la recherche, bien que la mise en place d'une Amicale des femmes policières du Bénin fût prévue depuis mars 2010. Aucune des ISS étudiées n'avait adopté de politique institutionnelle sur le genre ou sur le harcèlement sexuel ni de code de conduite sensible au genre, bien que des responsables des questions relatives au genre fussent actifs au sein des ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Sécurité publique et du ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme. Le personnel de la police nationale et des forces armées a reçu une formation sur les questions de genre, dispensée de manière ponctuelle par des organisations non gouvernementales (ONG) et des acteurs internationaux. Cependant, ces aspects n'ont pas été formellement intégrés dans leurs programmes de formation régulière. En ce qui concerne la prestation de services, les services de police comptent un Office central de la protection des mineurs, de la famille et de la répression de la traite des êtres humains, qui est spécialisé dans le traitement des cas de violence domestique et de violence contre les femmes et les filles. Dans les établissements pénitentiaires, où les hommes et les femmes sont détenus séparément, les détenues enceintes ont droit à des contrôles médicaux réguliers et peuvent être transférées dans des établissements médicaux spécialisés ou des hôpitaux si nécessaire. Elles sont aussi autorisées à garder leur enfant auprès d'elles jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 4 ans. Dans toutes les ISS étudiées, il existe des mécanismes de contrôle interne et externe, comme le Médiateur de la République, la Commission nationale

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU BENIN*

Prestation de services

Police nationale
- Direction générale de la police nationale
- Office centrale de la protection des mineurs, de la famille et de la répression de la traite des êtres humains
- Conseil de discipline
- École nationale de police
- École nationale supérieure de police
- Inspection générale des services de police

Les forces armées
- Garnison

Gendarmerie nationale
- Inspection technique

Comité traite et exploitation
SYNAPOLICE
Système judiciaire
- Conseil national suprême de la magistrature
- Ordre des avocats

Administration pénitentiaire
Organisations de la société civile
- Association des femmes juristes du Bénin

Contrôle

Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique
Ministère d'État chargé de la Défense nationale
Ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme
Ministère de la Protection sociale et de la Condition féminine
Ministère de la Famille et de la Solidarité
Médiateur de la République
Commission nationale des droits de l'homme
Inspection générale d'État
Cour suprême
Cour constitutionnelle
Assemblée nationale
- La Commission des lois, de l'administration et des droits de l'homme
- La Commission des relations extérieures, de la coopération au développement, de la défense et de la sécurité

Organisations de la société civile

* Il s'agit ici uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

des droits de l'homme et l'Inspection générale d'État. En revanche, le contrôle par la société civile demeure minimal dans tous les cas – même si légèrement plus présent dans le cas de la police – et se limite généralement à des formations destinées au personnel.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

La Constitution de la République du Bénin, qui demeure le principal texte régissant le secteur de la sécurité, définit les principes de l'organisation, des obligations et de la supervision des forces armées. L'application de ces principes est assurée par des contrôles et des sanctions imposés par la Cour suprême et la Cour constitutionnelle, le Conseil national de sécurité intérieure jouant un rôle consultatif. Cependant, en raison du taux élevé d'analphabétisme au sein du personnel du secteur de la sécurité, ces dispositions sont mal connues ou mal comprises. Par conséquent, un nombre limité de cas est porté devant les tribunaux[15]. L'Assemblée nationale supervise plus activement le secteur de la sécurité, en particulier le budget militaire. Elle n'a toutefois pas élaboré de législation en matière de politique de défense, bien qu'elle ait « examiné, débattu et amendé celle qui lui a été soumise par l'exécutif »[16]. Elle a également le pouvoir de mobiliser les forces de sécurité comme l'armée ou la gendarmerie pour défendre le territoire national[17].

Bien que le Bénin se soit doté d'une Politique de défense nationale et d'une Politique de sécurité nationale, ces directives sont appliquées par chaque institution ou ministère individuellement et ne constituent pas une stratégie globale pour le secteur de la sécurité[18]. La politique nationale sur le genre est définie par la Politique nationale de promotion du genre au Bénin, adoptée en 2007, et le Plan d'action de lutte contre les violences faites aux femmes, approuvé en 2010. Il existe également des lois sur les mariages précoces et forcés, sur le trafic d'enfants et sur le harcèlement sexuel. En outre, la Commission des lois, de l'administration et des droits de l'homme compte 13 hommes et 3 femmes, tandis que la Commission des relations extérieures, de la coopération au développement, de la défense et de la sécurité est constituée uniquement d'hommes. Bien que le ministère de la Protection sociale et de la Condition féminine ne participe pas à la supervision du secteur de la sécurité, il a déjà collaboré avec la police et la gendarmerie sur ces questions.

Le Bénin est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les institutions du secteur de la sécurité à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, tel que la Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010), le Protocole de l'Union africaine relatif aux doits de la femme en Afrique (2003) et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : il existe une Politique de défense nationale (mise en œuvre par le ministre d'État chargé de la Défense nationale), une Politique nationale de sécurité publique (appliquée par le ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique), ainsi que des politiques et des livres blancs sur la sécurité au niveau institutionnel au sein de la police et de la gendarmerie. Les documents en question sont confidentiels et n'ont pas pu être consultés.

2. Politiques/lois nationales relatives au genre :

- ***Plan d'action de lutte contre les violences faites aux femmes (juin 2010).*** Elaboré dans un processus conjoint par le ministère de la Famille et de la Solidarité, le Parlement et des organisations de la société civile, avec le soutien de bailleurs de fonds internationaux, des Nations Unies et d'organisations non gouvernementales, ce plan d'action comprend 3 objectifs globaux :
  1. Développer un arsenal juridique approprié et une réglementation administrative favorables à la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles.
  2. Contribuer à une meilleure connaissance par les différents acteurs de toutes les couches sociales et de tous les groupes socioprofessionnels du phénomène des violences faites aux femmes et aux filles.
  3. Contribuer à l'amélioration du statut socio-économique des femmes et à une meilleure prise en charge des femmes et des filles victimes de violence.

  Ces objectifs se fondent sur 3 lignes d'intervention : des dispositions légales et administratives, la mobilisation et la communication sociale, et la prise en charge et la réadaptation des femmes victimes de violence. Le plan d'action comprend un cadre d'action logique et exhaustif, l'énonciation des résultats escomptés, des indicateurs, des coûts et des points de contact.
- ***La politique nationale de promotion du genre au Bénin (2007).*** Elaborée avec l'aide des Nations Unies et de bailleurs de fonds internationaux, cette politique a pour objectif global de réaliser au Bénin, d'ici 2025, l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes en vue d'un développement humain durable. Elle énonce 5 objectifs stratégiques :
  1. Mettre en place des mesures rendant effective l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à l'éducation, à l'alphabétisation et aux structures décisionnelles dans toutes les sphères (individuelle, familiale, communautaire, nationale et internationale).
  2. Renforcer l'institutionnalisation du genre à tous les niveaux, ainsi que l'application effective des conventions et textes nationaux favorables à l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes.
  3. Renforcer l'engagement de la société civile et la sensibilisation des femmes et des hommes à la promotion du genre, tout en assurant une bonne implication des hommes dans le processus.
  4. Assurer l'autonomisation des femmes et une meilleure prise en compte du genre dans les plans de développement communaux.
  5. Réduire la pauvreté monétaire des femmes et des hommes et leur assurer un accès et un contrôle équitables aux ressources.

  La politique comprend un cadre logique exhaustif de résultats et d'indicateurs, ainsi qu'un

plan de mise en œuvre (incluant un projet pilote). Elle se concentre en grande partie sur des questions socio-économiques comme le mariage, l'éducation, l'emploi, les soins médicaux et les droits fonciers. Bien qu'elle ne couvre pas explicitement le secteur de la sécurité, son objectif d'augmenter la représentation des femmes dans les ministères nationaux a un impact sur ceux qui régissent les ISS.

- ***La loi n° 2006-19 du 5 septembre 2006*** sur la prévention du harcèlement sexuel et la protection des victimes.
- ***La loi n° 2006-04 du 10 Avril 2006*** sur les conditions de déplacement des mineurs et la répression de la traite des enfants en République du Bénin.
- ***La loi n° 2002-07 portant Code des personnes et de la famille (2002)*** : les articles 119 à 123 portent sur le mariage précoce et forcé.
- ***La Constitution de la République du Bénin (1990)*** *:* elle prévoit l'égalité entre les hommes et les femmes et interdit les discriminations basées sur le sexe. En vertu de l'article 26, « l'État assure à tous l'égalité devant la loi sans distinction d'origine, de race, de sexe, de religion, d'opinion politique ou de position sociale. L'homme et la femme sont égaux en droit. L'État protège la famille et particulièrement la mère et l'enfant. Il veille sur les handicapés et les personnes âgées ».

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : il existe 2 commissions parlementaires travaillant sur le secteur de la sécurité.

- La Commission des lois, de l'administration et des droits de l'homme : composée de 16 membres, dont 3 femmes (18,75 %), et présidée par une femme.
- La Commission des relations extérieures, de la coopération au développement, de la défense et de la sécurité : ses 16 membres sont tous des hommes.

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : parmi les 83 membres du Parlement du Bénin, 9 (10,8 %) sont des femmes et 74 (89,2 %) sont des hommes[19].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère de la Protection sociale et de la Condition féminine ne participe pas à la supervision du secteur de la sécurité. Toutefois, le ministère et la police ou la gendarmerie collaborent parfois de manière informelle par des actions conjointes dans des cas de trafic d'enfants ou de sortie illégale d'enfants du territoire national. Dans des circonstances exceptionnelles, le ministère est également intervenu dans des cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel de la police pour demander réparation pour les victimes.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

La police nationale est soumise à l'autorité du ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique. La Direction générale de la police nationale est responsable de la coordination des activités de la police nationale : les départements techniques (administration de la police, sécurité publique, police judiciaire, renseignements généraux et surveillance du territoire, et l'École nationale de police), les départements externes (postes de police régionaux/centraux/locaux, unités spéciales de police et postes frontière), les compagnies républicaines de sécurité, la brigade anti criminalité, l'unité recherche, assistance, intervention et dissuasion (RAID) et la brigade de protection du littoral et de lutte contre la pollution[20]. La police nationale, qui est active principalement dans les zones urbaines, a été accusée de violence contre les civils dans les centres-villes[21]. Un nombre croissant d'organisations de la société civile (OSC) a endossé un rôle de surveillance en dénonçant les violences policières, comme le passage à tabac de suspects et les arrestations et détentions arbitraires de civils[22]. La police nationale a aussi été décrite comme « mal équipée et entrainée » et minée par « une corruption généralisée »[23]. En réponse à ces allégations, le gouvernement a recruté des agents supplémentaires, construit plus de postes de police et modernisé l'équipement. Par ailleurs, en 2004, « plusieurs agents de police accusés de corruption ont été renvoyés »[24]. En outre, une décentralisation est de plus en plus sérieusement envisagée en vue d'établir des services de police locaux, en particulier dans les nouvelles communes[25].

Le 11 mars 2010, la police nationale comptait 2 360 employés : 2 206 hommes (93,48 %) et 154 femmes (6,52 %). Une Amicale des femmes policières du Bénin est en voie de création, ses statuts ayant déjà été rédigés. La police nationale n'a pas de politique sur légalité des sexes, ni de coordinateur des activités relatives au genre. Toutefois, le ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique a nommé un responsable des questions relatives au genre qui plaide en faveur d'une intégration de perspectives de genre auprès du gouvernement. Bien qu'elle n'ait pas adopté de politique sur le harcèlement sexuel ni de code de conduite sensible au genre, la police nationale comprend un conseil de discipline qui mène des enquêtes et impose des sanctions en cas de faute professionnelle. Des pratiques de gestion des ressources humaines discriminatoires sont encore répandues, telles que limiter le recrutement aux hommes et aux femmes non mariés et renvoyer les femmes qui tombent enceintes pendant leur formation ou leur période d'essai. La formation du personnel de la police nationale sur les questions de genre est assez limitée et dispensée de manière ponctuelle, généralement par des organisations non gouvernementales (ONG) ou par les Nations Unies. Le Groupe de travail sur les violences sexuelles qui regroupe 21 institutions, dont des ONG, les Nations Unies, des ministères nationaux et des institutions du secteur de la sécurité, ainsi que la police nationale, constitue un autre mécanisme de collaboration important. En ce qui concerne la prestation de services, l'Office central de la protection des mineurs, de la famille et de la répression de la traite des êtres humains (OCPMRTEH) est spécialisé dans le traitement des cas de violence domestique et de violence contre les femmes et les filles. Un certain nombre de mécanismes de surveillance ont également été mis en place. En interne, l'Inspection générale des services de police est l'organe de contrôle et le service d'inspection de la police. Le contrôle externe est effectué par le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de

l'homme, l'Inspection générale d'État et l'Inspection générale du ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique. Aucune information détaillée relative à la surveillance par des OSC n'était disponible.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines :

- Mariage : « Les candidats à un concours direct d'accès à l'un quelconque des corps de la Police Nationale sont recrutés célibataires et considérés comme tels jusqu'à leur titularisation et nomination » (article 74 du décret n° 97-622 du 30 décembre 1997 portant statuts particuliers des corps des personnels de la police nationale). « Les fonctionnaires de police ne peuvent contracter mariage que s'ils sont en possession d'une autorisation écrite du ministère de tutelle ou s'il n'y a aucune opposition, deux mois après le dépôt de la demande d'autorisation » (article 18 de la loi n° 93-010 du 4 août 1993 portant statut spécial des personnels de la police nationale).
- Grossesse : « En ce qui concerne l'élève de sexe féminin, toute grossesse intervenue en cours de scolarité ou de stage probatoire entraîne la révocation pure et simple de l'intéressée » (article 74 du décret n° 97-622 du 30 décembre 1997 portant statuts particuliers des corps des personnels de la police nationale).
- Congé de maternité/de paternité et allaitement : les femmes agents de police ont droit à 14 semaines de congé de maternité : 6 avant l'accouchement et 8 après. A leur retour en fonction, elles ont droit à 1 heure de repos par jour. Les hommes agents de police ont droit à 3 jours de congé de paternité, comme le veut la norme dans les institutions gouvernementales (article 85 de la loi n° 93-010 du 4 août 1993 portant statut spécial des personnels de la police nationale).
- Soins médicaux : tous les agents de police ainsi que leur conjoint et leurs enfants ont droit à des soins médicaux gratuits.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune au niveau institutionnel. Toutefois, des lois nationales traitent des cas de faute professionnelle et s'appliquent également à la police nationale. Par exemple, la loi n° 2006-19 du 5 septembre 2006 concerne la prévention du harcèlement sexuel et la protection des victimes, tandis que l'article 7, alinéa 2 de la loi n° 93-010 prévoit que « toute faute commise par un fonctionnaire de police dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. L'appréciation de la faute est soumise au régime du droit administratif ».

4. Code de conduite sensible au genre : il existe un code déontologique et un code de conduite (voir point 21 ci-dessous). Il n'a toutefois pas été possible de déterminer s'ils sont sensibles au genre ou non.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune n'a pu être identifiée.

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : dans la majorité des cas, l'inspecteur général de la police, qui est le directeur technique des services de contrôle interne de la police, traite les plaintes déposées contre les agents de police. Les preuves et les témoignages sont recueillis conformément à l'article 7 (voir point 3 ci-dessus). Le décret 69-06 du 7 janvier 1969 relatif au conseil de discipline définit les motifs pour lesquels un agent de police peut comparaître devant le conseil de discipline :

- fautes répétées ;
- infractions graves durant le service ;
- infractions disciplinaires graves ;
- infractions contre l'honneur.

Les sanctions pouvant être imposées dans ces cas comprennent le redressement comportemental par des mesures disciplinaires et la suspension du service. Bien que le harcèlement sexuel brutal et la violence sexiste soient généralement considérés comme relevant de ces catégories de fautes, il n'est pas certain qu'ils soient identifiés et traités de manière spécifique dans le décret[26].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : aucune. Toutefois, la police nationale relève de la juridiction du ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique, lequel compte un groupe responsable des questions de genre qui défend les questions de parité des sexes auprès des autorités gouvernementales. Ce groupe compte 7 employés, 5 femmes et 2 hommes (71,43 %).

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : l'OCPMRTEH est spécialisé dans le traitement des cas de violence domestique et de violence contre les femmes et les filles. Si la police s'occupe de la majorité de ces crimes, les cas plus complexes sont adressés à cette structure spécialisée, qui reçoit des plaintes de la part de femmes comme d'hommes. Actuellement, l'office est basé à Cotonou, la capitale économique, et comprend 11 agents de police, dont 4 femmes (36,36 %). Il compte également 6 employés civils, dont des assistants sociaux et des psychologues. Il est financé par l'État et bénéficie du soutien technique, logistique, matériel et financier d'autres partenaires, comme l'UNICEF et la fondation Terre des hommes.

9. Mécanismes de collaboration : une collaboration formelle a lieu au sein du Groupe de travail sur les violences sexuelles, qui regroupe 21 institutions, dont des ONG et des organisations internationales, comme Terre des hommes, UNICEF Bénin et le Bureau central d'assistance technique de l'Union européenne, ainsi que les ministères de la Famille et de la Solidarité

nationale, de l'Intérieur, de la Défense nationale et du Travail. A l'intérieur de ce groupe de travail, la police nationale siège au Comité traite et exploitation, qui se réunit une fois par mois.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : à la date du 11 mars 2010, la police nationale comptait un total de 2 360 employés : 2 206 hommes et 154 femmes (6,52 %). Parmi elles, 24 femmes étaient admissibles à la retraite en décembre 2010. Au total des employés, on peut encore ajouter les 1 339 recrues en formation dans les 2 écoles nationales de police[27], dont 1 267 hommes et 72 femmes (5,38 %).

11. Grade du personnel féminin et masculin : les hommes occupent la majorité des postes de haut rang de la police nationale. On ne compte que 3 femmes commissaires de seconde classe : 1 commissaire à Wxlacodji, 1 chef de brigade pour la protection des mineurs et 1 commissaire adjointe responsable de la localité de Vodjè. En outre, 6 femmes sont en formation à l'École nationale supérieure de police en vue de devenir commissaires.

12. Taux de départ du personnel : ce type de données n'est pas enregistré.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun pour le recrutement général. Les femmes sont recrutées selon les mêmes procédures que les hommes à tous les niveaux. Cependant, pour le grade de commissaire, un quota pour le recrutement direct de femmes a été introduit pour la première fois en 2006 (1 poste était réservé aux femmes cette année-là). En 2008, 2 postes leur étaient réservés, et le double en 2009. Il n'a toutefois pas été possible de confirmer si ces quotas ont été remplis.

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun. Les hommes et les femmes ont accès à toutes les unités de la police nationale. Seule l'unité RAID n'a jamais compté de personnel féminin.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : mis à part le quota pour le recrutement de commissaires, aucune mesure spécifique n'est mise en œuvre.

17. Associations professionnelles de femmes : aucune. Toutefois, la création de l'Amicale des femmes policières du Bénin a été initiée en mars 2010. Les actes fondateurs sont encore en préparation et devaient être soumis à l'Assemblée générale des policières le 8 mars 2011. Les objectifs de cette association sont :

1. assurer la promotion des droits des femmes au sein des services de police ;
2. soutenir le personnel féminin dans la gestion de sa carrière et en identifier les manquements ;
3. représenter la Direction générale de la police nationale lors des séminaires et autres réunions nationales et internationales traitant des questions de genre et d'égalité des chances dans l'accession aux postes publics ;
4. écouter et aider les collègues qui en ont besoin ;
5. motiver les étudiantes de niveau secondaire et postsecondaire à participer aux concours d'admission à la police nationale ;
6. mettre en place des mesures préventives pour la protection des enfants, des femmes et de leur propriété ;
7. promouvoir la coopération entre l'Amicale des femmes policières du Bénin et d'autres associations similaires du pays, de la sous-région ou du reste du monde[28].

Il existe également un syndicat des agents de police appelé SYNAPOLICE dont l'adhésion est ouverte aux femmes comme aux hommes. Son rôle se concentre sur la représentation du personnel de la police nationale. Il n'a pas le droit d'entrer en grève (les grèves sont interdites à tout le personnel militaire et paramilitaire, y compris la police)[29]. SYNAPOLICE est dirigé par un secrétariat comptant 11 membres, dont 1 femme (9,09 %).

18. Infrastructures/équipements spécifiques pour le personnel féminin et masculin : pendant sa formation, le personnel féminin de la police nationale bénéficie de sanitaires et de logements séparés. Les femmes et les hommes ne sont regroupés que lors des repas et des exercices de groupe. Les uniformes sont différents : les hommes portent des pantalons et les femmes portent des jupes. En revanche, les tenues prévues pour le maintien de l'ordre public sont identiques pour tous les membres du personnel.

FORMATION

19. Formation sur le genre : les formations sur les questions de genre sont dispensées de manière ponctuelle, généralement par des ONG. En 2010, par exemple, Care International a organisé, dans le cadre de son programme *Empower*, 4 sessions de formation de 5 jours chacune pour les policières au sujet des droits des femmes et de la violence contre les femmes et les filles. D'autres ONG ont également proposé des formations, mais il a n'a pas été possible de trouver le détail de ces programmes.

20. Systématisation de la prise en compte du genre dans la formation : aucune n'a été identifiée.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : la mission de l'Inspection générale des services de police (IGSP) est clairement définie au chapitre II, article 12 du décret n° 2008-817 du 31 décembre 2008 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Direction générale de la police nationale : « l'Inspection générale des services de police est l'organe de contrôle et d'inspection des services de police. Rattachée à la Direction générale de la police nationale, elle est chargée :

- du contrôle, de l'inspection et de l'audit de tous les services de la police nationale ;
- des enquêtes judiciaires mettant en cause les personnels de la police nationale ;
- des études et enquêtes administratives ayant pour but l'amélioration du fonctionnement des services ;
- du contrôle du respect du code d'éthique et de déontologie en vigueur ;
- de toutes autres missions portant sur le fonctionnement des services ».

L'Inspection générale des services de police constitue donc un organe de contrôle qui examine tout cas relevant des compétences précitées concernant le personnel féminin et masculin, ainsi que les infractions au droit pénal. Elle n'a pas de mandat spécifique en lien avec les questions de genre. Son personnel compte 1 policière[30].

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : les institutions externes responsables du contrôle et de la supervision de toutes les institutions étatiques, y compris la police nationale, sont les suivantes :

- le Médiateur de la République, dont le rôle est de garantir le respect des droits des citoyens par l'administration ;
- la Commission nationale des droits de l'homme, dont la mission est de garantir la promotion des droits humains, entre autres en organisant des séminaires et des symposiums, ainsi que de contribuer à leur protection, par l'examen des cas de violation des droits des citoyens et leur résolution à l'amiable en jouant le rôle de médiateur entre les citoyens et l'État[31] ;
- l'Inspection générale d'État, créée pour inspecter toutes les institutions étatiques, qui mène fréquemment des enquêtes et produit de nombreux rapports[32] ;
- l'Inspection générale du ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique, lequel est en charge de la supervision de la police nationale.

Il est à noter que ces institutions sont des organes extrajudiciaires qui facilitent le règlement des litiges. Si la médiation ou la résolution du conflit par ces organes échoue, les cas sont portés devant les tribunaux. En outre, si ces institutions n'ont pas de mandat spécifique concernant les questions de genre, elles doivent toutefois les examiner dans le cadre de leurs obligations générales. Enfin, le ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique joue lui aussi un rôle de supervision.

23. Contrôle par la société civile : un nombre croissant d'OSC a endossé un rôle de surveillance, en dénonçant les abus commis par la police nationale, lui attribuant la responsabilité d'actes illicites de plus en plus nombreux[33]. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune information. Aucun cas de discrimination ou de violence sexiste n'a été signalé au sein de la police.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Les forces armées du Bénin – qui comprennent l'armée, la marine et les forces aériennes – et la gendarmerie sont toutes deux sous la supervision du ministre d'État chargé de la Défense nationale et partagent beaucoup de politiques et de lois. Le ministère est en charge de la politique de défense nationale, sous l'autorité du président. Les statistiques récentes des forces armées indiquent que l'armée compte 8 000 à 9 000 recrues et les forces aériennes, 500 à 800. Les chiffres concernant la marine n'étaient pas disponibles. Les forces armées sont dirigées par le chef du personnel général, avec l'appui du chef du personnel général adjoint, des commandants de force et des chefs d'unités des forces conjointes[34]. Fondée en août 1961, la gendarmerie compte 2 800 recrues et détient l'autorité sur les 90 % du territoire national habités par 81 % de la population du Bénin. Depuis 2006, elle se trouve sous les ordres d'un brigadier général, et joue le rôle de police administrative, de brigade criminelle et de police militaire, ses responsabilités se chevauchant souvent avec celles de la police nationale. La gendarmerie est toutefois responsable de la sécurité des zones rurales et des autoroutes, tandis que la police nationale couvre les zones urbaines[35].

Selon des estimations récentes, les femmes représenteraient environ 20,00 % du personnel des forces armées et 3,25 % du personnel de la gendarmerie. Il existe des quotas de recrutement de femmes, mais ils varient d'une année à l'autre. La gendarmerie présente un quota de minimum 1 femme par département. Les forces armées et la gendarmerie n'ont pas adopté de politique institutionnelle sur l'égalité des sexes ou le harcèlement sexuel. Cependant, il existe un responsable des questions relatives au genre au sein du ministère de la Défense. En l'absence d'un code de conduite sensible au sexospécificités et de procédures à suivre pour les cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel militaire, les forces armées s'en remettent au système de justice pénale et aux mécanismes de contrôle interne, soit la Garnison pour les forces armées et l'Inspection technique pour la gendarmerie. Les mécanismes de contrôle externe sont similaires à ceux de la police nationale et dépendent du Médiateur de la République, de la Commission nationale des droits de l'homme et de l'Inspection générale d'État. Le personnel des forces armées et de la gendarmerie n'a reçu qu'une formation minimale sur les questions de genre, principalement de la part d'ONG.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : pour les forces armées comme pour la gendarmerie, les politiques de gestion des ressources humaines sont régies par le décret n° 79-287 du 30 octobre 1979 déterminant le délai de service au niveau des personnels militaires des forces armées populaires du Bénin avant de contracter mariage et la loi n° 2005-43 du 26 juin 2006 portant statut général des personnels militaires des forces armées béninoises. Ils prévoient les dispositions suivantes :

- Mariage : concernant les nouvelles recrues et celles effectuant leur service militaire, l'article 2 du décret n° 79-287 du 30 octobre 1979 prévoit que « Les camarades jeunes gens et jeunes filles célibataires et sans enfants, appelés sous les drapeaux en application du décret n° 78-370 du 30 décembre 1978 ne peuvent pas, durant le service légal et même pendant la période subséquente de leur maintien en activité, prétendre contracter mariage ». Néanmoins, pour les recrues qui désirent mener une carrière à long terme dans les forces armées, le droit au mariage est accordé après trois ans de service. A cet égard, l'article 3 du même décret prévoit que « les jeunes gens et jeunes filles désireux de contracter mariage après le délai de service spécial à l'article 2 sont tenus d'adresser par la voie hiérarchique une demande d'autorisation de contracter mariage au chef d'état major général des armées ». « En cas de mariage du militaire, il bénéficie de 3 jours de repos ; en cas de mariage d'un enfant du militaire il bénéficie de 2 jours de repos » (articles 4 et 53 de la loi n° 2005-43 du 26 juin 2006).
- Grossesse : « Les jeunes gens et jeunes filles qui ne remplissent pas les conditions définies aux articles 2 et 3, ne doivent avoir un enfant, sans avoir accompli 5 ans de service effectif dans les forces armées populaires du Bénin » (article 4 du décret n° 79-287 du 30 octobre 1979).
- Congé de maternité : « Le personnel féminin bénéficie d'un congé de maternité payé. Le congé de maternité d'une durée de 14 semaines dont 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement, est accordé au personnel féminin sur demande appuyée d'un certificat médical » (article 53 de la loi n° 2005-43 du 26 juin 2006).
- Congé de paternité : Le personnel masculin a droit à 3 jours de congé de paternité après la naissance d'un enfant.
- Allaitement : « Le personnel féminin de retour de maternité a droit, dès sa reprise de service, à des repos pour allaitement dont la durée ne peut excéder 1 heure par journée de travail jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 15 mois » (article 53 de la loi n° 2005-43 du 26 juin 2006).

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune au niveau institutionnel. Cependant, certaines lois traitent des cas de faute professionnelle et s'appliquent également aux forces armées. Ainsi, la loi n° 2006-19 du 5 septembre 2006 concerne la prévention du harcèlement sexuel et la protection des victimes.

4. Code de conduite sensible au genre : aucune information. Le code de conduite des forces armées n'a pas été accessible au chercheur.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : pas de procédure spécifique. Cependant, les auteurs de tels actes doivent en répondre devant la justice pénale. De surcroît, l'article 33 de la loi n° 2005-43 du 26 juin 2006 prévoit que « toute faute commise par les personnels militaires, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, en raison de sa gravité, les expose à une sanction disciplinaire professionnelle ou statutaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ou d'autres textes. L'action disciplinaire est indépendante de l'action pénale ». Les recherches n'ont pas permis d'établir si ces dispositions faisaient référence spécifiquement au harcèlement sexuel et à la violence sexiste.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : un responsable des questions relatives au genre est actif au sein du ministère de la Défense. Aucune information supplémentaire.

7. Mécanismes de collaboration : en externe, des ONG et des associations ayant une expertise dans le traitement des cas de violences interviennent auprès des brigades afin que justice soit rendue, comme c'est le cas de Care International avec son programme *Empower* et de l'Association des femmes juristes du Bénin.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : bien que les chiffres exacts ne soient pas disponibles, on estime que le personnel se compose de 80 % d'hommes et 20 % de femmes[36]. Dans la gendarmerie, le pourcentage d'hommes s'élève à 96,75 %, contre 3,25 % de femmes[37].

9. Grade du personnel féminin et masculin : dans les forces armées, 99,5 % des postes de haut rang sont occupés par des hommes et 0,5 % par des femmes. Dans la gendarmerie, 151 hommes (98,69 %) et 2 femmes (1,31 %) occupent des postes élevés.

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : en février 2011, le personnel des opérations de maintien de la paix fourni par le Bénin était composé de la façon suivante[38] :

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	40	1 (2,44 %)	41
	Total MINUSTAH	**40**	**1 (2,44 %)**	**41**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	21	2 (8,70 %)	23
	Experts en mission	13	0	13
	Contingent militaire	445	4 (0,89 %)	449
	Total MONUSCO	**479**	**6 (1,24%)**	**485**
MINUL (Liberia)	Experts en mission	2	0	2
	Contingent militaire	1	0	1
	Total MINUL	**3**	**0**	**3**
MINUS (Soudan)	Experts en mission	5	0	5
	Total MINUS	**5**	**0**	**5**
ONUCI (Côte d'Ivoire)	Agents de police	40	4 (9,10 %)	44
	Experts en mission	6	2 (25,00 %)	8
	Contingent militaire	406	21 (4,92 %)	427
	Total ONUCI	**452**	**27 (5,64 %)**	**479**
	Total des contributions du Bénin	***979***	***34 (3,36 %)***	***1 013***

11. Taux de départ du personnel : le taux total de démission des forces armées est estimé à 10 %. Les taux de départ ventilés par sexe ne sont pas disponibles.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : il existe des quotas de recrutement de personnel féminin pour les forces armées et la gendarmerie, mais ils varient d'une session de recrutement à l'autre. Les quotas spécifiques des sessions passées ou à venir n'ont pas pu être communiqués. Dans la gendarmerie, les quotas imposés depuis 2006 s'élèvent à 1 femme au minimum par département.

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune n'a pu être dentifiée.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : dans le passé, les femmes occupaient généralement des postes liés aux soins médicaux, à la communication et à l'administration. Aujourd'hui, les femmes reçoivent la même formation que les hommes et occupent des postes dans toutes les unités.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : mis à part les quotas (voir point 11 ci-dessus), il n'existe aucune initiative de promotion de la participation des femmes dans les forces armées ou dans la gendarmerie.

16. Associations professionnelles de femmes : aucune. La constitution de syndicats n'est pas autorisée dans les forces armées et la gendarmerie, et la création d'associations de personnel est découragée.

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : pendant leur formation, les hommes et les femmes bénéficient de sanitaires et de logements séparés et portent des uniformes différents. Auparavant, les femmes devaient porter une jupe. Aujourd'hui, les uniformes ont été réformés et les femmes comme les hommes portent des pantalons. Les chaussures des hommes et des femmes sont différentes, et proposées dans des tailles plus petites pour les femmes.

FORMATION

18. Formation sur le genre : les formations spécifiques sur les questions de genre sont rares, et généralement dispensées de manière ponctuelle par des organisations externes, comme des ONG ou les Nations Unies. Depuis 2009, 9 femmes et 6 hommes ont participé à une formation de 3 semaines sur les violences contre les femmes et les filles dispensée par USAID et Care International en partenariat avec la coopération française.

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : avant 2009, des ONG comme Dignité Féminine ou Africa Obota avaient dispensé quelques formations sur les droits de l'homme, lesquelles abordaient les droits des femmes en particulier. Aucune information sur des formations de ce type plus récentes n'a été identifiée[39].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : les principaux organes de contrôle et de supervision sont la Garnison pour les forces armées et l'Inspection technique pour la gendarmerie. Les recherches n'ont pas permis d'identifier plus de détails au sujet de ces deux structures.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de l'homme et l'Inspection générale d'État (voir la section sur les services de police, point 22) sont les structures externes en charge du contrôle et de la supervision de toutes les institutions étatiques.

22. Contrôle par la société civile : aucun.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucun cas n'a pu être identifié.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Le ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme est en charge du système judiciaire au Bénin, lequel est régi par deux textes fondamentaux : la loi n° 2001-37 du 27 août 2002 portant organisation judiciaire en République du Bénin et la loi n° 2001-35 du 21 février 2003 portant statut de la magistrature en République du Bénin. La Cour constitutionnelle est « la principale gardienne des droits et libertés fondamentaux »[40]. Toutefois, « les procès retardés, le manque de personnel et une certaine perception de la corruption dans le secteur de la justice restent de gros problèmes »[41].

Le 30 décembre 2009, le personnel de la justice se composait de 3 % de femmes, dont 1 des 7 juges de la Cour constitutionnelle. Il n'existe pas de quotas de recrutement de personnel féminin dans le secteur de la justice, ni dans les écoles de droit. L'Association des femmes juristes du Bénin (AFJB) a été fondée en 1990 afin de promouvoir les droits humains, et les droits des femmes en particulier. Bien que le ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme compte un responsable des questions relatives au genre, le système judiciaire du Bénin n'applique pas de politiques ni de procédures sensible au genre. Le Conseil national suprême de la magistrature et l'Ordre des avocats sont responsables du contrôle interne. Les mécanismes de contrôle externe sont similaires à ceux de la police nationale et des forces armées et dépendent du Médiateur de la République, de la Commission nationale des droits de l'homme et de l'Inspection générale d'État. La société civile ne joue pas un rôle actif dans le contrôle du système judiciaire.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : le personnel du secteur judiciaire est soumis au Statut général des agents permanents de l'État[42], dans lequel les questions de gestion des ressources humaines sont traitées aux articles 80, 83 et 85 (vacances et congés maladie), 94 (congé de maternité) et 161 (retraite).

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune politique n'a pu être identifiée. Cependant, des lois nationales traitent des cas de faute professionnelle. Ainsi, la loi n° 2006-19 du 5 septembre 2006 concerne la prévention du harcèlement sexuel et la protection des victimes.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune. Les cas de traite des êtres humains, de violence domestique, d'exploitation sexuelle et d'abus sexuel sont traités de la même façon que les autres infractions par le système de justice pénale.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : le ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme compte un responsable des questions relatives au genre.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : aucune. Certaines ONG gèrent toutefois des programmes d'assistance juridique aux femmes victimes de violence ou d'agression sexuelle.

8. Mécanismes de collaboration : le système judiciaire collabore avec des ONG et des associations qui mènent des campagnes de sensibilisation et d'éducation afin de combattre la violence contre les femmes et les discriminations sexistes. Le ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme collabore également avec le ministère de la Protection sociale et de la Condition féminine. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : le 30 décembre 2009, le personnel de la justice comptait 3 % de femmes et 97 % d'hommes. Sur les 27 inspecteurs judiciaires en formation, 2 sont des femmes (7,40 %). En outre, des 43 stagiaires formés en cours de carrière, 3 sont des femmes (6,97 %). Un total de 146 avocats sont inscrits à l'Ordre des avocats du Bénin, dont 21 femmes (14,38 %).

10. Nombre de juges hommes et femmes : les juges de la Cour constitutionnelle sont au nombre de 7, dont 1 femme (14,28 %). Avant 2008, la Cour constitutionnelle était systématiquement présidée par une femme.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun.

12. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune.

14. Associations professionnelles de femmes : fondée en 1990, l'AFJB est une association qui promeut les droits humains, en insistant en particulier sur les droits des femmes. Elle gère

3 centres d'assistance au Bénin, qui offrent des conseils juridiques aux hommes et aux femmes qui se heurtent à des problèmes de succession, de paternité, de garde d'enfant ou de conflit domestique[43].

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : pas d'information.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : pas d'information.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : les plaintes contre les avocats ou les juges peuvent être déposées au Conseil national suprême de la magistrature ou à l'Ordre des avocats du Bénin. Les cas de violence ou d'abus commis par le personnel du secteur de la justice sont également traités par le système de justice pénale.

18. Mécanismes de contrôle externe : le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de l'homme et l'Inspection générale d'État (voir la section sur les services de police, point 22) sont les structures externes en charge du contrôle et de la supervision des toutes les institutions étatiques. Le ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme joue également un rôle de contrôle.

19. Contrôle par la société civile : aucun. Le système judiciaire n'est pas facilement accessible à la société civile.

20. Nombre de cas de discrimination de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune information disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Les services pénitentiaires du Bénin sont régis par le décret n° 73-293 du 15 septembre 1973 sur le système carcéral et le ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme en assure le bon fonctionnement[44]. En 2008, le Bénin comptait 9 prisons[45]. La prison centrale de Cotonou comprend 8 bâtiments où sont purgées des peines de plus de 5 ans, ainsi que 2 bâtiments où sont détenus les prisonniers en détention provisoire et les prévenus en attente de jugement. Il existe également une prison à proximité de chacun des 7 tribunaux. En raison des contraintes spatiales[46] et des retards de procédure[47], la surpopulation est un problème généralisé en milieu carcéral. En juillet 2007, 79,6 % des détenus étaient en détention provisoire ou en attente de jugement. En 2006, le taux d'occupation des établissements pénitentiaires s'élevait à 307,1 %, soit plus du triple de leur capacité officielle[48]. Les conditions de vies des détenus ont été qualifiées d'inhumaines par l'Organisation mondiale contre la torture et, bien que le gouvernement ait pris des mesures en vue de rénover et de moderniser les prisons, elles demeurent en dessous des normes internationales[49].

Bien que les services pénitentiaires n'aient pas adopté de politique sur le genre, ni de code de conduite sensible aux sexospécificités, leur règlement impose la séparation des détenus masculins et féminins et interdit au personnel masculin de travailler dans les blocs réservés aux femmes, et inversement. Cependant, étant donné le faible nombre de femmes travaillant dans les prisons, l'application de cette politique peut être mise en doute. Par ailleurs, les membres du personnel des établissements pénitentiaires sont des gendarmes et leur nombre fluctue d'un jour à l'autre. Le chercheur n'a donc pas été en mesure de déterminer leur nombre total, ni la part de personnel féminin et masculin. Le personnel du système pénitentiaire ne reçoit pas de formation sur les questions de genre et il n'existe aucune association de personnel féminin. En août 2010, le total des détenus s'élevait à 7 008, dont 6 508 hommes (92,87 %), 326 femmes (4,65 %), 165 garçons (2,35 %) et 9 filles (0,12 %). Les détenus ont accès à l'infirmerie de la prison et les détenues enceintes peuvent avoir recours à des soins spécialisés en dehors des établissements pénitentiaires si besoin. Des formations et des ateliers sont offerts aux détenus des deux sexes et des mécanismes de collaboration ont été mis en place avec des ONG pour fournir une assistance juridique aux prisonniers en détention provisoire, en particulier aux femmes et aux enfants. Le contrôle interne se limite à des visites inopinées du ministre de la Justice et d'autres autorités des services pénitentiaires afin de vérifier les conditions de vie et de travail dans les prisons. Comme pour la police nationale, les forces armées et le système judiciaire, les organes de contrôle externe sont le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de l'homme et l'Inspection générale d'État. Aucune information relative à l'implication de la société civile dans le contrôle externe des établissements pénitentiaires n'était disponible.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : le personnel des services pénitentiaires est soumis au Statut général des agents permanents de l'État[50], dans lequel les questions de gestion des ressources humaines sont traitées aux articles 80, 83 et 85 (vacances et congés maladie), 94 (congés de maternité/paternité) et 161 (retraite). Aucune information supplémentaire n'était disponible.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Il n'existe pas de politique sur le harcèlement sexuel spécifique pour le personnel des services pénitentiaires. Les membres du personnel se rendant coupables de tels abus sont toutefois soumis au système de justice pénale et risquent des sanctions disciplinaires, même si des procédures permanentes n'ont pas été mises en places à cet égard. Des lois nationales traitent des cas de faute professionnelle. Ainsi, la loi n° 2006-19 du 5 septembre 2006 concerne la prévention du harcèlement sexuel et la protection des victimes.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédure régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : bien que la prison centrale soit mixte, elle comprend des blocs séparés pour les hommes et pour les femmes, avec du personnel d'encadrement féminin pour les détenues et du personnel d'encadrement masculin pour les détenus. Les membres du personnel masculin n'ont accès aux blocs réservés aux femmes que s'ils sont accompagnés par une collègue de sexe féminin[51].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : si aucune limitation du nombre de visiteurs ou de la fréquence des visites n'est imposée, la procédure d'enregistrement des visiteurs est complexe et requiert la présentation d'une photo d'identification coûtant 5 000 FCFA. Ces frais devraient en principe être assumés par l'État, mais, en pratique, ils reviennent au détenu ou au visiteur, limitant ainsi souvent les possibilités de visite[52]. Aucune information relative aux visites conjugales n'était disponible.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : chaque prison comprend un service d'infirmerie de base. Les détenues enceintes font l'objet de contrôles médicaux réguliers. Celles souffrant de complications qui dépassent les compétences des infirmières sont transférées vers des centres spécialisés en dehors des établissements pénitentiaires[53]. Les détenues peuvent garder leurs enfants avec elles jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 4 ans[54].

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : aucune procédure spécifique. Toutefois, si un détenu se rend coupable de harcèlement sexuel, 1 ou plus des 4 droits suivants peuvent lui être interdites : le droit de visite, le droit de fumer, le droit à la correspondance privée ou le droit de recevoir de la nourriture de l'extérieur. La durée de ces 4 pénalités ne peut excéder 1 mois. Le directeur de la prison peut imposer non seulement les sanctions susmentionnées, mais aussi le transfert à une cellule de sécurité maximale ou d'isolement pour une durée de 8 jours. Le procureur de la République peut encore imposer une peine additionnelle de 30 jours en cellule d'isolement. Enfin, le ministre de la Justice peut imposer une peine de 45 jours en cellule d'isolement, laquelle peut être doublée dans des cas exceptionnels[55].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : les prisons sont divisées en blocs séparés pour les hommes et pour les femmes, lesquels sont supervisés par des officiers du même sexe (voir point 5 ci-dessus)[56].

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : des ateliers sont offerts aux détenus afin de leur enseigner un métier et de leur éviter d'être inactifs. Les ateliers proposés comprennent des formations de couture, de coiffure, de cordonnerie, de tissage de sacs et d'art et dépendent du matériel à disposition. Des ateliers différents sont ouverts aux détenus de sexe masculin et féminin. Aucune autre information relative aux types de formations offertes respectivement aux hommes et aux femmes n'était disponible.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : aucun n'a pu être identifié.

13. Mécanismes de collaboration : certaines ONG et associations fournissent une assistance juridique aux détenus, plus généralement aux femmes et aux enfants les plus démunis qui ne peuvent pas assumer les frais de services juridiques.

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : les statistiques sur le nombre total de détenus incarcérés dans les établissements pénitentiaires se décomposent de la manière suivante :

	Hommes		Femmes		Garçons		Filles		Total
Juin 2010	6 383	92,80 %	317	4,61 %	165	2,40 %	13	0,19 %	6 878
Juillet 2010	6 241	93,30 %	275	4,11 %	164	2,45 %	9	0,13 %	6 689
Août 2010	6 508	92,87 %	326	4,65 %	165	2,35 %	9	0,12 %	7 008

15. Part du personnel féminin et masculin : les membres du personnel pénitentiaire appartiennent à la gendarmerie et leur nombre varie d'un jour à l'autre en fonction du nombre de détenus. Il a toutefois été constaté que les gardiens étaient en nombre insuffisant. A Cotonou, par exemple, on estime qu'il y a 1 gardien pour 128 détenus[57].

16. Grade du personnel féminin et masculin : le chercheur n'a pas eu accès aux documents pertinents.

17. Taux de départ du personnel : le chercheur n'a pas eu accès aux documents pertinents.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun n'a été identifié.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune n'a été identifiée.

20. Postes/unités où le les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : le personnel féminin des prisons n'est pas autorisé à travailler dans les blocs réservés aux détenus masculins, et inversement. Toutefois, étant donné la faible quantité de personnel féminin à disposition, il n'est pas certain que cette politique soit toujours respectée.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

22. Associations professionnelles de femmes : aucune.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : le personnel masculin et féminin des établissements carcéraux bénéficie de sanitaires et de logements séparés et porte des uniformes différents.

FORMATION

24. Formation sur le genre : l'administration pénitentiaire n'offre aucune formation, mais des ONG en ont dispensé de manière ponctuelle par le passé. Aucune autre information disponible.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : le ministre de la Justice et d'autres autorités du système pénitentiaire peuvent effectuer des visites inopinées afin de contrôler les conditions de vie et de travail au sein des établissements pénitentiaires. Aucune autre information disponible.

27. Mécanismes de contrôle externe : le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de l'homme et l'Inspection générale d'État (voir la section sur les services de police, point 22) sont les structures externes en charge du contrôle et de la supervision de toutes les institutions étatiques.

28. Contrôle par la société civile : certaines organisations de la société civile luttent pour l'amélioration des conditions de vie des détenus dans les institutions pénitentiaires. Cependant, elles n'ont pas systématiquement accès aux centres de détention[58].

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucune information.

NOTES

1. Division statistiques des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, *Population and Vital Statistics Report,* Division statistiques des Nations Unies http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf statistiques des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, *Millennium Development Goals Indicators*, Division statistiques des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division statistiques des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division population, *World Population Prospects : The 2008 Revision* Population Database, Division statistiques des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division statistiques des Nations Unies, *Gender Info 2007*, Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; La Banque mondiale, *The World Bank Development Indicators 2009*, Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN and http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS; Programme des Nations Unies pour le Développement, *Human Development Indices : A statistical update 2010*, Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227; *Transparency International, Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking*, Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Théodore C. Loko, « Benin », dans P*erspectives on Security Sector Governance in Francophone West Africa,* ed. Alan Bryden et Boubacar N'Diaye (Genève : DCAF, 2011, à paraître).
3. Centre international de Bonn pour la conversion (BICC), « Benin », in *Inventory of Security Sector Reform (SSR) Efforts in Developing and Transition Countries*, (Bonn : BICC, 2006), 34.
4. Loko, « Benin ».
5. OCDE CAD, *Security System Reform and Governance : A DAC Reference Document* (Paris : Éditions OCDE Publishing, 2005), 83.
6. Ibid., 79.
7. Ibid., 81.
8. Loko, « Benin ».
9. Ibid.
10. Ibid.
11. BICC, « Benin », 34.
12. Loko, « Benin ».
13. Ministère de la Famille et de la Solidarité nationale, *Plan d'actions de lutte contre les violences faites aux femmes* (Juin 2010), 18-19.
14. Ministère de la Famille et de la Solidarité nationale, *Politique nationale de promotion du genre au Bénin* (2007), 29-30.
15. Loko, « Benin ».
16. BICC, « Benin », 34.
17. Loko, « Benin ».
18. Ibid.
19. Union interparlementaire (UIP), «Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 Janvier 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
20. Loko, « Benin ».
21. Ibid.
22. BICC, « Benin », 33.
23. Ibid., 33.
24. Ibid., 33.
25. Loko, « Benin ».
26. Les chercheurs n'ont pas eu accès aux documents correspondants. Information basée sur l'entretien du 5 novembre 2010 avec l'inspecteur principal de police Joseph Gbessi de la Direction de l'administration et du personnel.
27. L'École nationale de police et l'École nationale supérieure de police.
28. Première version des statuts de l'Amicale des femmes policières du Bénin, article 2.
29. Entretien téléphonique du 8 novembre 2010 avec le commissaire Waïdi, actuel secrétaire général du SYNAPOLICE.
30. Entretien du 9 novembre 2010 avec l'inspecteur principal de police Joseph Gbessi de la Direction de l'administration et du personnel.
31. Centre d'études et de recherches en droit et institutions politiques (CERDIP), *Afrique juridique et politique*, volume n°2 juillet-décembre 2002), 56.
32. Travail de terrain du chercheur.
33. BICC, « Benin », 33.
34. Loko, « Benin ».
35. Ibid.
36. Cette estimation peut être mise en doute, étant donné que les chiffres exacts n'ont pas été fournis et que le taux moyen de femmes dans les forces armées en Afrique de l'Ouest avoisine les 3%.
37. Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, l'effectif total n'a pas pu être communiqué au chercheur. Les pourcentages ont toutefois été fournis par le ministère de la Défense.
38. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information publique, *UN Mission's Summary Detailed by Country*, Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
39. Une formation de ce type a été donnée par le professeur Maurice Ahanzo Glele de l'Institut des droits de l'homme. Travail de terrain du chercheur.
40. Loko, « Benin ».
41. BICC, « Benin », 34.
42. L'article 1er paragraphe 3 de la loi n°2001-35 du 21 février 2003 portant statut de la magistrature en République du Bénin stipule que : « les règles fixées par les lois et règlements portant statut général de la fonction publique du Bénin s'appliquent aux magistrats dans la mesure où elles ne sont pas contraires au présent statut».
43. Courants des Femmes, *Association des Femmes Juristes du Bénin*, Courants des Femmes, http://courantsdefemmes.free.fr/Assoces/Benin/AFJB/AFJB.html.
44. Gouvernement du Bénin, *Garde des Sceaux, ministère de la Justice, de la Législation et des Droits de l'homme*, Gouvernement du Bénin, http://www.gouv.bj/spip.php?rubrique162.
45. King's College London, « Prison Brief for Benin », King's College London, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=3.
46. Félix Ahouansou, *Formation de personnel de l'administration pénitentiaire : Les méthodes de gestion administratives et organisationnelle des établissements pénitentiaires*, (Abomey-Calavi : Dimension Sociale Bénin), 9.
47. BICC, « Benin », 34.
48. King's College London, « Prison Brief for Benin ».
49. Ahouansou, *Formation de personnel*, 9-10.
50. Les dispositions de l'article 1er de la loi n°2001-35 du 21 février 2003 s'appliquent à la magistrature.
51. Article 17, chapitre II du décret 73293 du 15 septembre 1973 portant régime pénitentiaire en République du Bénin.
52. Ahouansou, *Formation de personnel*, 11.
53. Les cas rencontrés à la prison civile de Cotonou sont par exemple référés au Centre national hospitalier universitaire (CNHU).
54. Ahouansou, *Formation de personnel*, 10.
55. Il peut s'agir d'une procédure judiciaire contre le mis en cause et parfois aussi de procédures disciplinaires, si l'auteur des abus est un agent permanent de l'État (APE), pouvant conduire à sa radiation.
56. Article 17, chapitre II du décret 73293 du 15 septembre 1973 portant régime pénitentiaire en République du Bénin.
57. Ahouansou, *Formation de personnel*, 11.
58. Ibid., 12.

Burkina Faso

Jean-Pierre Bayala
Miranda Gaanderse

EN BREF[1]

- **Population : 14 196 259 ; 48,2 % d'hommes, 51,8 % de femmes (2006)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 56,5 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2003)**
- **Espérance de vie : 51,6 ans pour les hommes, 54,2 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005–2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 31,4 % pour les hommes, 16,6 % pour les femmes (2005)**
- **Taux de fécondité : 6 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 161 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 1,8 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 98 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Le Burkina Faso a obtenu son indépendance de la France le 5 août 1960. Par la suite, le pays a vécu sous onze régimes différents, parmi lesquels sept ont suspendu la Constitution. L'armée a toujours joué un rôle essentiel dans la gestion des affaires internes, initiant une série de révolutions et de coups d'État entre la fin des années 1960 et la fin des années 1980, ce qui a entraîné une forte politisation du secteur de la sécurité[2]. La Constitution du 2 juin 1991 a marqué le retour à un régime de séparation des pouvoirs du gouvernement. En vertu du système réformé, l'organisation et la gestion du secteur de la sécurité relèvent de la responsabilité de la branche exécutive, tandis que le contrôle du secteur de la sécurité est assuré par les branches législative et judiciaire[3]. En dépit des nombreux changements de régime et de la nouvelle Constitution, l'appareil de sécurité hérité de l'autorité coloniale française n'a connu que peu de changements au fil du temps en termes de doctrine et de conduite. Les acteurs étatiques de la sécurité sont décrits comme répressifs, et la corruption demeure un problème, surtout au sein des services de douane, de la gendarmerie, de la police et du système judiciaire[4]. À cause de ces dysfonctionnements, les institutions du secteur de la sécurité (ISS) se sont retrouvées peu à peu isolées de la population civile et ont peine à gagner la confiance des individus qu'elles sont chargées de protéger[5].

En outre, le Burkina Faso continue à faire face à un grand nombre de défis en matière de sécurité. Depuis les années 1990, le pays a été directement ou indirectement touché par plusieurs conflits armés internes sévissant dans la sous-région ouest-africaine, notamment en Côte d'Ivoire, au Liberia et en Sierra Leone. Sa situation géographique en a fait une plaque tournante du trafic d'armes légères et de petit calibre, de drogues et de pierres précieuses lié à ces conflits[6]. Par ailleurs, dans sa déclaration de politique générale du 10 octobre 2002, le gouvernement a fait part de sa préoccupation face à l'augmentation du taux de criminalité dans les zones urbaines – largement attribuée au haut niveau de pauvreté –, ainsi qu'à l'incidence croissante du crime organisé, qui s'est traduite par une hausse des vols à main armée et du brigandage organisé. Le gouvernement a certes reconnu la nécessité d'entreprendre des réformes afin de combattre le crime organisé et de réduire son impact sur la population, notamment en raison de l'augmentation du nombre de viols et d'autres formes de violence, mais un plan de redressement concret doit encore être établi[7].

Cependant, les questions de violence – y compris la violence sexuelle – ne se limitent pas à la sphère du crime organisé. La violence domestique (coups, viol ou mariage précoce ou forcé) est la forme de violence la plus courante envers les femmes. En fait, le viol (domestique ou autre)

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

constitue la première forme de violence pour laquelle les femmes se tournent vers des services juridiques[8]. Néanmoins, les cas de violence sexuelle ou sexiste ne sont pas toujours signalés et sont rarement portés devant un tribunal. Selon une étude menée en 2007 par PROSAD et la GTZ[9], 33,5 % des femmes interrogées ont déclaré avoir subi des violences au cours des douze mois précédents et 30,6 % des hommes ont reconnu avoir fait preuve de violence envers leur(s) femme(s) ou leur(s) fille(s) au cours de la même période[10]. Quant à l'étude menée en 2008 pour la formulation de la politique nationale sur le genre du Burkina Faso, elle montre que, si les femmes et les filles comptent pour la majorité des victimes de violences sexuelles dans le pays, que ce soit des viols, du harcèlement, des agressions ou des sévices sexuels, de tels actes sont également commis à l'encontre des hommes et des garçons, qui eux aussi font très peu appel à la justice[11]. La mutilation génitale féminine (MGF) est également très répandue. Malgré l'adoption, en 1996, d'une loi sanctionnant cette pratique par des peines de prison et des amendes élevées, une étude de 2003 portant sur la démographie et la santé a indiqué que 77 % des filles burkinabés étaient encore victimes de MGF (bien que le pourcentage varie considérablement en fonction de la région et du groupe ethnique)[12].

Alors que le gouvernement a commencé à prendre des mesures pour faire face à ces défis, les nombreuses lois et mesures adoptées au niveau national pour combattre des crimes comme la violence sexuelle, la MGF et le mariage forcé sont rarement mises en application par les acteurs du secteur de la sécurité[13]. En plus de ces lois, la politique nationale sur le genre, adoptée en juillet 2009, définit des objectifs stratégiques visant à promouvoir un développement participatif et équitable pour les hommes et les femmes au Burkina Faso. Si cette politique n'attribue pas de responsabilité spécifique aux acteurs du secteur de la sécurité , des changements positifs sont en train de s'opérer. Ainsi, des mécanismes de collaboration ont été mis en place entre les groupes responsables des questions de genre créés récemment au sein de la police nationale, du ministère de la Sécurité et du ministère de la Promotion de la femme. Par ailleurs, dans trois des quatre ISS étudiées, des quotas de recrutement pour les femmes ont été instaurés, afin de promouvoir une représentation des sexes plus équilibrée au sein du secteur de la sécurité. Les femmes ont en outre été encouragées à présenter leur candidature à travers des campagnes médiatiques. Il est intéressant de noter, enfin, que le système judiciaire, qui n'a pourtant pas de quota de recrutement féminin, comporte la part la plus importante de personnel féminin, soit 25 % en 2010.

Toutefois, cet accroissement du personnel féminin dans le secteur de la sécurité ne s'est pas accompagné de changements ou d'ajouts dans les politiques institutionnelles portant sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste. Dans la plupart des cas, de telles questions sont traitées dans le cadre de politiques générales, de lois et de règlements de discipline préexistants (à la fois en interne et dans la prestation de services), qui ne répondent pas de façon adéquate aux besoins des victimes. Même les forces armées, dont le statut général du personnel interdit le harcèlement sexuel, ne disposent pas de procédures ou de mécanismes permettant de réagir efficacement face à de tels cas. La situation pourrait néanmoins changer grâce à une initiative lancée en mai 2010 pour établir une association du personnel féminin dans la police. Une association du personnel pénitentiaire féminin devrait par la suite également être créée. En outre, les liens entre les ISS et les organisations de la société civile (OSC) se renforcent et se formalisent, notamment à travers des comités locaux de sécurité.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU BURKINA FASO*

Prestation de services

Police nationale
- Brigade des mœurs et des mineurs
- École nationale de police
- Comités locaux de sécurité

Les forces armées
- Gendarmerie
- Compagnies militaires d'appui à la sécurité

Système judiciaire
Sécurité pénitentiaire
Les organisations de la société civile
- Association des femmes juristes du Burkina Faso

Contrôle

Ministère de la Sécurité
Ministère de la Défense
Ministère de la Justice
Ministère de la Promotion de la femme
Ministère de la Promotion des droits humains
Fond commun genre
La Présidence
Système judiciaire
Assemblée nationale
Les organisations de la société civile

* Il s'agit ici uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Au niveau national, l'avancement principal en matière de genre a été l'adoption en juillet 2009 d'une politique nationale sur le genre. Cette politique vise à promouvoir un développement participatif et équitable pour les hommes et les femmes, en assurant le partage de l'accès aux ressources et aux sphères décisionnelles ainsi que de leur contrôle[14]. Sa particularité tient également au fait qu'elle a été élaborée par le biais d'un processus participatif impliquant des études, des ateliers et des groupes de réflexion à la fois dans différentes régions du pays et au niveau national. Bien

que la politique nationale sur le genre doive encore être intégrée formellement dans les politiques de sécurité nationales, on s'attend à ce que certains de ses principes fondamentaux soient pris en compte dans ces politiques au cours des prochaines années. Actuellement, bien que de nombreuses lois et politiques aient été adoptées au niveau national pour combattre la MGF, le mariage forcé, la violence sexuelle et la violence contre les femmes en général, elles ne sont pas bien connues et sont largement ignorées au profit de pratiques traditionnelles ou coutumières, l'implication du secteur de la sécurité restant très faible. Concernant le contrôle législatif et ministériel au niveau national, aucun groupe parlementaire de femmes n'a pu être identifié. En outre, le ministère de la Promotion de la femme ne fait pas partie des organes de contrôle de la sécurité nationale. Cependant, il est frappant de constater que le comité parlementaire sur la défense et la sécurité est présidé par une femme, fait extrêmement rare en Afrique de l'Ouest et dans le reste du monde.

Le Burkina Faso est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : une Politique de défense nationale, centrée sur la défense du pays contre des agressions extérieures, a été adoptée en 2001. Cependant, ce document n'est pas accessible pour des raisons de confidentialité[15]. En termes de sécurité nationale, une loi sur la sécurité interne (n°032-2003/AN) a été adoptée le 14 mai 2003 et un livre blanc sur la défense nationale, ainsi qu'une stratégie de sécurité nationale, qui prendraient en considération les questions de genre, sont en train d'être finalisés[16]. Toutefois, les versions préliminaires de ces documents n'étaient pas disponibles et n'ont pu être examinées par les chercheurs.

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Plan d'action national de promotion à l'élimination des mutilations génitales féminines 2010–2015 :*** élaboré avec le soutien des Nations Unies, il promeut l'élimination des MGF sur la base d'une politique de tolérance zéro.
- ***Politique nationale sur le genre (PNG) 2009–2019 :*** adoptée en juillet 2009, elle est le résultat d'un processus de 4 ans impliquant un atelier national destiné à créer une compréhension commune du concept de genre, la mise en place d'un comité d'experts techniques, des ateliers visant à collecter des données dans différentes régions du pays ainsi qu'au niveau national, des entretiens/consultations individuels avec des spécialistes et des personnes ressources et des ateliers régionaux et nationaux pour la validation du document. L'objectif principal de ce document est de promouvoir un développement participatif et équitable pour les hommes et les femmes en leur garantissant un accès et un contrôle partagés sur les ressources et les sphères décisionnelles, conformément à leurs droits fondamentaux[17]. Le plan d'action pour atteindre cet objectif comprend 7 étapes stratégiques :
  1. Améliorer l'accès aux services sociaux de base pour tous les hommes et les femmes burkinabés et leur contrôle par tous de façon égale et juste ;
  2. Promouvoir l'égalité des droits et opportunités pour les hommes et les femmes en termes d'accès aux ressources et de leur contrôle, ainsi qu'en termes de partage équitable des revenus ;
  3. Promouvoir un accès égal des hommes et des femmes aux sphères décisionnelles ;
  4. Favoriser l'institutionnalisation de la perspective du genre à travers son intégration dans les systèmes de planification, de budgétisation et de mise en œuvre des politiques à tous les niveaux ;
  5. Promouvoir le respect des droits humains et l'élimination de la violence ;
  6. Promouvoir la perspective du genre dans le but de transformer les comportements de manière à ce qu'ils favorisent l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les sphères du développement socio-économique ;
  7. Développer un partenariat actif pour encourager une sensibilisation aux questions de genre et des réformes au Burkina Faso.
- ***Programme conjoint de lutte contre les violences à l'égard des femmes 2008–2010 :*** élaboré avec le soutien de l'ONU pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Il s'agit d'un projet pilote mis en œuvre dans 3 régions : les Hauts Bassins, le Plateau central et le Sahel.
- ***Amendement au Code du travail (loi n°028-2008 AN du 13 mai 2008) :*** définit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans son article 47 comme le fait d'« obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle ». L'article 442 réclame comme sanctions des peines allant d'un mois à 3 ans de réclusion et/ou des amendes de 50 000 à 300 000 francs CFA. Les récidivistes peuvent quant à eux être soumis à des amendes de 300 000 à 600 000 francs CFA et/ou d'une peine de prison de 2 mois à 5 ans.
- ***Code pénal de 1996 :*** légifère sur la MGF, le mariage forcé et la violence envers les femmes en général dans les articles suivants :
  - ***Article 376 :*** prévoit une peine de prison de 6 mois à 2 ans pour quiconque oblige une tierce personne à se marier. La peine est portée à 3 ans si la victime est mineure, et est maximale dans les cas où celle-ci a moins de 13 ans ;
  - ***Article 380 :*** prévoit une peine de prison de 6 mois à 3 ans et/ou une amende de 150 000 francs CFA pour quiconque déclaré coupable de MGF, et de 5 à 10 ans d'emprisonnement si l'acte a conduit à un décès ;
  - ***Article 411 :*** considère comme attentat à la pudeur tout acte sexuel contraire aux bonnes mœurs et exercé intentionnellement sur une personne, avec ou sans violence, contrainte ou surprise ;
  - ***Article 417 :*** définit le viol comme un acte de pénétration sexuelle quelle que soit sa nature, commis à l'encontre d'un autre individu avec violence, contrainte ou surprise. Le viol est passible d'une peine de 5 à 10 ans de réclusion. Si le coupable est dans une position de pouvoir ou d'autorité, ou si le viol est commis ou tenté sur une personne particulièrement

vulnérable en raison d'une grossesse, d'une maladie, d'une infirmité ou d'un handicap physique ou mental, ou sur un mineur de 15 ans ou moins, il est sanctionné d'une peine de 10 à 20 ans d'emprisonnement ;

» ***Article 421 :*** prévoit une peine de prison de 1 à 5 ans et/ou une amende de 300 000 à 1,5 million de francs CFA pour le crime d'inceste. L'inceste est défini comme le fait d'avoir des rapports sexuels avec des membres de la famille plus âgés ou des descendants à un degré illimité, ou avec des frères et sœurs, ou des demi-frères et demi-sœurs.

- ***La Constitution du Burkina Faso du 2 juin 1991 :*** adopte dans son préambule un langage reflétant les principes centraux de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), reconnaissant l'égalité de tous les individus sans discrimination.

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : au sein de l'Assemblée nationale, la Commission parlementaire sur la défense et la sécurité est présidé par une femme depuis avril 2010. En dehors de cette commission, les seules occasions où les questions de sécurité et de défense sont abordées à l'Assemblée nationale sont le vote annuel sur le budget national et de rares questions orales posées par les ministres députés en charge de la sécurité, de la défense ou de la justice[18].

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : parmi les 111 membres du Parlement du Burkina Faso, 17 sont des femmes (15,3 %) et 94 sont des hommes (84,7 %)[19].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre, des femmes ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : actuellement, le ministère de la Promotion de la femme n'exerce aucune fonction formelle de contrôle. Néanmoins, un mécanisme de surveillance devrait être introduit lorsque la politique nationale sur le genre adoptée en 2009 sera mise en œuvre[20].

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

La police nationale du Burkina Faso est chargée d'appliquer les mesures réglementaires relatives à la sécurité, à la santé et à la sûreté, de maintenir et rétablir l'ordre public, ainsi que de mener des missions d'investigation administrative et criminelle. Ses unités sont divisées et organisées en fonction des zones administratives et judiciaires du pays. Les relations entre la police et la gendarmerie sont bonnes. Si les deux institutions sont habilitées à mener des activités policières sur tout le territoire national, la police nationale opère essentiellement dans les centres urbains, tandis que la gendarmerie est active avant tout dans les zones rurales et le long des principaux axes routiers. Le processus de mise en place de forces de police locales a été initié en 2005, mais n'a pas encore été achevé en raison de contraintes financières au sein à la fois des ministères du gouvernement concernés, soit les ministères de la Défense et de la Sécurité, et des autorités locales[21].

En mai 2010, la police nationale comptait 6 226 collaborateurs, parmi lesquels figuraient 5 916 hommes et 310 femmes (4,98 %). Des efforts concertés ont été faits pour augmenter la part de personnel féminin, notamment à travers l'introduction de quotas de recrutement, des campagnes de publicité visant à attirer plus de candidates, l'intégration de femmes dans les commissions de recrutement et une adaptation des exigences et des tests physiques pour les recrues féminines. Cependant, la capacité de la police nationale à développer et mettre en œuvre des politiques du personnel favorisant davantage l'égalité des sexes est limitée. En effet, la police nationale étant considérée comme une institution de la fonction publique, son personnel est en grande partie sujet aux mêmes règlements, politiques et procédures que les autres fonctionnaires, lesquels n'abordent généralement pas les questions de genre de manière formelle. En termes de politique opérationnelle, des mécanismes de collaboration ont été établis entre les groupes responsables des questions de genre nouvellement créés à l'intérieur du ministère de la Sécurité, le ministère de la Promotion de la femme et la police nationale dans le contexte de la mise en œuvre de la politique nationale sur le genre au sein de la police. Toutefois, jusqu'à présent, peu de politiques, règlements et procédures ont été développés pour agir contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste de façon spécifique ou systématique. Sur le plan interne, de telles questions sont traitées dans le cadre des règlements de discipline générale. Pour ce qui est de la prestation de services, hormis la brigade des mœurs et des mineurs, la réponse de la police se limite aux procédures de police générales. Dans les deux cas, il n'est pas sûr que ces cadres répondent ou puissent répondre de façon adéquate à ces problèmes.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : ces politiques sont réglementées par la loi n°013/98 du 28 avril 1998, qui s'applique aux employés et aux agents de la fonction publique. Les mesures générales suivantes sont valables pour tous les fonctionnaires :

- Congé de maternité : 14 semaines ;
- Congé de paternité : 72 heures ;
- Allaitement : 1,5 heure par jour jusqu'à 15 mois après la reprise du travail.

En outre, un certain nombre de décrets et de règlements internes s'appliquent spécifiquement au personnel de la police :

- Mariage : toute personne qui désire se marier doit d'abord en obtenir la permission auprès de la hiérarchie de la police (décret n°2006-376/PRES/PM/MFPRE/SECU/MFB du 4 août 2006 portant organisation des emplois spécifiques de la police nationale) ;

- Grossesse : un règlement interne de l'École nationale de police interdit la grossesse durant la période de formation de 18 mois, ainsi que durant l'année de formation pratique en cours d'emploi[22] ;
- Soins médicaux : chaque policier a le droit d'être examiné, soigné gratuitement et hospitalisé dans des centres de soins civils ou militaires dans le cas d'une blessure ou d'une maladie imputable au service (décret n°2006-376/PRES/PM/MFPRE/SECU/MFB du 4 août 2006).

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Néanmoins, le décret n°2006-376/PRES/PM/MFPRE/SECU/MFB du 4 août 2006 accorde des droits spécifiques à tous les policiers, sans discrimination. Ils jouissent notamment du droit d'être protégés contre les menaces, les insultes et les actes diffamatoires et les souffrances physiques et morales, dans l'exercice de leur fonction ou en lien avec leur activité professionnelle[23].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun. La police nationale dispose de règlements de discipline générale : le décret n°2006-581/PRES/PM/SECU/MFPRE/MFB du 27 novembre 2006 portant règlement de discipline générale des fonctionnaires de la police nationale définit les obligations des individus occupant des positions d'autorité et les règles de services et expose les peines spécifiques appliquées en cas d'infraction.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune. La violence sexiste relève du Code pénal (1996) et est soumise à la même procédure permanente, y compris en ce qui concerne la collecte de preuves médico-légales[24].

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune procédure n'a pu être identifiée. Cependant, les crimes de cette nature commis par des membres du personnel de la police sont considérés comme des actes aggravés en raison de la position d'autorité de l'auteur. En tant que tels, ces actes sont punis sévèrement et sanctionnés de lourdes peines[25].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : un groupe responsable des questions de genre figure sur l'organigramme de la Direction générale de la police nationale ; toutefois, le groupe doit encore être officialisé et aucun budget ne lui est pour l'instant alloué[26]. Il en existe également un au sein du ministère de la Sécurité, qui travaille en collaboration directe avec le ministère de la Promotion de la femme. Dans le cadre de cette collaboration, un projet visant à renforcer l'intégration systématique de la dimension genre dans les pratiques du ministère de la Sécurité a été mené entre avril 2010 et mars 2011, avec la contribution du Fond commun genre (FCG)[27].

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : il existe une brigade des mœurs et des mineurs qui s'occupe spécifiquement des crimes impliquant des femmes ou des enfants, qu'ils en soient les auteurs ou les victimes. Son personnel est averti de la sensibilité requise pour aborder ces questions et est tenu d'adopter un comportement adapté. Par ailleurs, dans la pratique, lorsque des incidents de violence impliquant des femmes ou des enfants surviennent, la police prend des mesures pour permettre aux victimes de parler en toute confidentialité et d'être interrogées dans un environnement sûr afin de limiter leur traumatisme[28].

9. Mécanismes de collaboration : de tels mécanismes n'existent actuellement que sous la forme d'initiatives informelles lancées par des OSC de femmes. Néanmoins, des mécanismes formels sont en cours d'élaboration. Au sein du ministère de la Promotion de la femme, un poste de coordinateur est sur le point d'être créé afin d'assurer la liaison avec le ministère de la Sécurité dans le contexte de la mise en œuvre de la politique nationale sur le genre au sein de la police nationale. Cela devrait encourager la promotion de mécanismes de collaboration formels avec les organisations de femmes, à travers un système d'aiguillage qui dirigerait les femmes vers les services appropriés ou vers un ou plusieurs groupes de travail conjoints sur la violence sexiste. De plus, dans le cadre des efforts visant à établir des forces de police locales initiés en 2005, des comités locaux de sécurité sont en cours de création, lesquels incluent des membres de la communauté locale[29].

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : la police nationale du Burkina Faso recrute des femmes depuis 1976. En mai 2010, la composition du personnel était la suivante[30] :

	Commissaires	Officiers	Assistants	Agents	Total
Hommes	185 (91,13 %)	555 (96,18 %)	5 141 (95,01 %)	35 (100 %)	5 916 (95,02 %)
Femmes	18 (8,87 %)	22 (3,82 %)	270 (4,99 %)	0	310 (4,98 %)
Total	203	577	5 411	35	6 226

11. Grade du personnel féminin et masculin :

Cadres et haut-gradés (28 % du personnel total)

- Hommes : 175 (91,2 %), dont 102 directeurs
- Femmes : 17 (8,8 %), dont 5 directrices

Personnel subalterne (72 % du personnel total)

- Hommes : 4 503 (94,3 %)
- Femmes : 271 (5,7 %)

12. Taux de départ du personnel : en 2010, les rapports indiquent que le nombre de démissions parmi les cadres de la police s'élève à 1 femme (3,23 %) et 30 hommes (96,77 %).

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : en 1999, un quota de recrutement pour les commissaires de police a été fixé à 5 femmes pour un total de 15 postes (33,33 %). Depuis 2003, il existe un quota pour les assistants de police fixé à 50 femmes pour 700 postes disponibles (7,14 %)[31]. Pour le recrutement de 2010, les quotas devraient être les suivants :

- Commissaires : 5 femmes pour 15 postes (33,33 %)
- Officiers : 50 femmes pour 210 postes (23,81 %)
- Assistants : 50 femmes pour 750 postes (6,67 %)

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune information disponible.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : en plus des quotas mentionnés précédemment, des femmes font partie des commissions de recrutement et participent à l'examen des candidats, à la supervision des tests et aux délibérations des résultats. En outre, certains critères ont été adaptés pour favoriser le recrutement des femmes. Par exemple, les hommes doivent mesurer au minimum 1,70 m., tandis que la taille minimum pour les femmes est de 1,68 m. Pour ce qui est des tests physiques, le test de vitesse est évalué sur 100 mètres pour les hommes et sur 80 mètres pour les femmes. Durant les campagnes de recrutement, des spots publicitaires sont utilisés pour encourager les femmes à postuler. Ainsi, une publicité télévisée montrait récemment un gendarme et une policière en uniforme se serrant la main en signe de collaboration. Par ailleurs, aussi bien les hommes que les femmes en formation reçoivent une formation professionnelle en lien avec leur domaine de travail (p.ex. administration, justice, migration et contrôle des frontières, etc.). Les femmes comme les hommes peuvent être sélectionnés pour prendre part à une formation spécialisée de maintien de la paix[32].

17. Associations professionnelles de femmes : il n'existe pour l'instant pas d'association de ce type, mais en mai 2010 il était prévu de créer une association du personnel de la police de sexe féminin[33].

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : Dans les centres de formation, tout particulièrement à l'École nationale de police, il existe une politique stricte de séparation des infrastructures pour les hommes et les femmes, notamment des dortoirs, des douches et des toilettes. En matière d'uniforme, les policiers hommes et femmes ont des chaussures, des normes de coiffure et des tenues de cérémonie (des jupes pour les femmes) différents[34]. De surcroît, les besoins différents des hommes et des femmes ont été pris en considération dans certains cas, à travers des dotations et certains services spécialisés[35].

FORMATION

19. Formation sur le genre : en collaboration avec le ministère de la Promotion des droits humains et des OSC de femmes, des activités de sensibilisation sur les questions de genre ont été mises sur pied. De véritables sessions de formation sont prévues et vont être testées prochainement, avec le financement du Fond commun genre[36].

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : les autres sessions de formation sur des sujets comme les droits humains, le droit national et les codes de conduite ou de déontologie ne comprennent pas d'information sur le genre[37]. Cependant, durant différents cycles de formation, le personnel de la police nationale et les étudiants de l'École nationale de police reçoivent 40 heures d'instruction sur les normes éthiques, centrées sur la conduite devant être adoptée par les membres du personnel de la police en leur qualité de représentants de la fonction publique auprès de l'ensemble de la population[38].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : aucun mécanisme n'a le mandat formel de contrôler les questions relatives au genre. De telles questions passent par les enquêtes légales et les procédures disciplinaires habituelles. Dans certains cas, il est possible que des commissions *ad hoc* soient formées pour s'occuper de thèmes ou de questions spécifiques, ou que les cas soient portés à la connaissance de l'inspecteur général de la police nationale[39].

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : en principe, l'Assemblée nationale exerce un rôle de contrôle, à travers sa responsabilité constitutionnelle de superviser la branche exécutive du gouvernement. Néanmoins, dans la pratique, de tels mécanismes de contrôle n'ont jamais été utilisés[40].

23. Contrôle par la société civile : dans le cadre de la mise en place de forces de police locales, les comités de sécurité locaux constituent un mécanisme formel de contrôle par la société civile, puisqu'ils incluent des représentants de la société civile[41].

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : il n'existe aucun rapport à ce sujet.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Les forces armées nationales du Burkina Faso, formées le 1er novembre 1961, comprennent l'armée de terre, l'armée de l'air et la gendarmerie. En plus de défendre le territoire national, les forces armées effectuent des missions de secours, conduisent des opérations pour maintenir ou rétablir l'ordre public, et participent à des missions internationales de maintien de la paix. Elles soutiennent par ailleurs les services de police dans la lutte contre le crime organisé à travers les compagnies militaires d'appui à la sécurité (CMAS). Outre ces responsabilités, la gendarmerie apporte un soutien similaire à la police nationale dans le maintien l'ordre public et la conduite d'enquêtes criminelles, surtout dans les zones rurales et le long des principaux axes routiers[42].

En mai 2010, les femmes, au nombre de 313, comptaient pour seulement 1,47 % du personnel total des forces armées nationales, et faisaient essentiellement partie de la gendarmerie et de l'infanterie. Ce pourcentage pourrait augmenter au cours des prochaines années puisque les nouveaux objectifs de recrutement visent à porter la représentation féminine à 5 % d'ici 2015. A cette fin, des publicités ont été diffusées dans les médias pour encourager les femmes à présenter leur candidature. Les forces armées offrent des logements et des infrastructures sanitaires séparés pour les hommes et les femmes et ont mené une campagne de sensibilisation aux questions de genre dans toutes les casernes en 2008. Cependant, peu de services ou de politiques au sein des forces armées et de la gendarmerie abordent les questions de genre de façon spécifique ou systématique. Bien que le harcèlement sexuel soit interdit dans le statut général des personnels des forces armées et de la gendarmerie, ce règlement est sévèrement compromis par l'absence d'une formation sur le genre, par la faiblesse des mécanismes de contrôle et par l'absence de procédures spécifiques permettant de répondre au harcèlement sexuel et à la violence sexiste.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune[43].

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de ressources humaines sont régies par le statut général des personnels des forces armées et de la gendarmerie, notamment dans ses articles 8 à 11 et 120 à 126.

- Congé de maternité : 14 semaines.
- Congé de paternité : 72 heures.
- Allaitement : 1,5 heure par jour jusqu'à 15 mois après la reprise du travail[44].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Toutefois, selon l'article 108 du statut général des personnels des forces armées et de la gendarmerie, « dans les casernes, écoles et centre de formation, le harcèlement sexuel est proscrit et expose le ou les auteurs à des sanctions disciplinaires, sans préjudice des sanctions pénales »[45].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun. La conduite et la discipline au sein des forces armées sont régies par le Règlement de discipline générale des armées. Le Code pénal national sert d'extension à ces règlements de discipline, stipulant que « l'armée est soumise au Code pénal du droit civil, ainsi qu'aux dispositions de la loi portant sur le Code de justice militaire ».

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune. Il n'existe aucune procédure spécifique ; à ces cas sont appliquées les mêmes procédures générales qu'aux autres infractions disciplinaires ou pénales. Les dirigeants militaires sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour retrouver et punir les auteurs de crimes de cette nature. Comme mentionné précédemment, l'article 108 du statut général des personnels des forces armées et de la gendarmerie stipule : « dans les casernes, écoles et centre de formation, le harcèlement sexuel est proscrit et expose le ou les auteurs à des sanctions disciplinaires, sans préjudice des sanctions pénales »[46]. Ainsi, les auteurs de tels crimes pourraient être soumis à des commissions d'enquête ou à des mesures disciplinaires à l'instigation de la police, de la gendarmerie ou d'un tribunal militaire[47].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune. Néanmoins, il est prévu de nommer un responsable des questions relatives au genre au sein du système des ressources humaines des forces armées et de la gendarmerie.

7. Mécanismes de collaboration : aucun.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : 313 femmes sont actuellement engagées dans les forces armées et dans la gendarmerie (1,47 %).

9. Grade/poste du personnel féminin et masculin[48] :

Personnel féminin par spécialisation au 16 mars 2010

Justice militaire	Gendarmerie	Infanterie	Administration	Ingénierie	Santé	Pompiers	Travail social	Total
1	150	136	10	1	8	1	6	313

Personnel féminin par grade au 16 mars 2010

Officiers	Elèves officiers	Sous-officiers	Elèves sous-officiers d'active (ESOA)	Elèves gendarmes	Militaires du rang (MDR)	Recrues promotion de 2009	Total
4	1	78	20	100	55	55	313

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : en février 2011, la composition du personnel burkinabé participant aux opérations de maintien de la paix était la suivante :

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	37	9 (19,57 %)	46
	Total MINUSTAH	**37**	**9 (19,57 %)**	**46**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	23	4 (14,81 %)	27
	Experts en mission	8	0	8
	Total MONUSCO	**31**	**4 (14,81 %)**	**35**
MINUAD (Darfour)	Agents de police	15	2 (11,76 %)	17
	Unités de police constituées	139	0	139
	Experts en mission	10	0	10
	Contingent militaire	798	4 (0,50 %)	802
	Total MINUAD	**962**	**6 (0,62 %)**	**968**
MINUS (Soudan)	Experts en mission	2	0	2
	Total MINUS	**2**	**0**	**2**
Total des contributions du Burkina Faso		***1 032***	***19 (1,80 %)***	***1 051***

11. Taux de départ du personnel : aucune information disponible.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : le ministère de la Défense a pour objectif d'accroître la représentation féminine dans les forces armées à 5 % d'ici 2015. Le nombre de femmes dans l'armée passerait alors de 313 à 1 105[49].

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : toutes les nouvelles recrues sont soumises à un « examen de moralité » avant d'être officiellement intégrées dans les forces armées. À cette fin, la gendarmerie est responsable de procéder à une vérification des antécédents pour déterminer d'éventuelles inconduites, notamment des violations des droits humains des femmes et des actes de violence à l'égard des femmes. L'article 31, paragraphe 2, du statut général des personnels des forces armées et de la gendarmerie se réfère au processus de vérification des antécédents comme suit : « Il [l'engagement dans les forces armées] est soumis à des conditions essentielles d'aptitude physique et intellectuelle, de moralité et fait obligation pour tout postulant de jouir de ses droits civiques et de n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation pénale, avec ou sans sursis »[50].

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune information.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : des campagnes de recrutement encourageant les femmes à entreprendre une formation de gendarme ou d'officier sont très présentes dans les médias audiovisuels et la presse. Il existe, par exemple, une publicité télévisuelle qui montre un gendarme et une policière se serrer la main, symbolisant le franchissement de la barrière des inégalités et encourageant les femmes à entreprendre une carrière dans les forces armées et la police[51].

16. Associations professionnelles de femmes : aucune. Les associations du personnel ne sont pas autorisées au sein des forces armées et de la gendarmerie, conformément à l'article 21 du statut général des personnels, qui stipule que le droit à la grève est incompatible avec les fonctions de l'armée. Ainsi, les associations professionnelles, particulièrement celles qui s'organisent en syndicats de personnel, sont considérées comme contraires aux principes de discipline en vigueur dans les forces armées et la gendarmerie[52].

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe une distinction entre le personnel masculin et féminin en matière de :

- logement dans les casernes ;
- salles de bains et toilettes dans les écoles et les centres de formation ;
- uniformes[53].

FORMATION

18. Formation sur le genre : en 2008, le ministère de la Promotion de la femme a mené une campagne de sensibilisation dans toutes les casernes de l'armée, dans le cadre de l'élaboration de la politique nationale sur le genre[54].

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune[55].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : le Tribunal militaire du Burkina Faso est opérationnel depuis 1997, bien qu'il n'ait pas de mandat spécifique pour aborder les questions de genre[56].

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : aucun. Aucun mécanisme de contrôle en rapport avec les questions de genre n'était établi formellement avant l'étude menée pour élaborer la politique nationale sur le genre en 2008. Il est prévu que de tels mécanismes soient développés à l'avenir[57].

22. Contrôle par la société civile : aucune information.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune information.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

L'introduction de la nouvelle Constitution en 1991 a donné lieu à une réorganisation du système judiciaire du Burkina Faso. Des tribunaux ont été établis dans chaque province et l'ancienne Cour de cassation a été divisée en quatre organes : la Cour constitutionnelle, la Cour de cassation, la Cour des comptes et le Conseil d'État[58]. On a assisté par ailleurs à la révision du Code pénal ainsi qu'au recrutement et à la formation de personnel judiciaire, ce qui a permis aux tribunaux de province nouvellement établis d'entrer en fonction. Malgré ces réformes, le système judiciaire demeure corrompu et politisé et, par conséquent, a peine à gagner la confiance de la population[59].

En outre, ces réformes n'ont pas conduit au développement ou à la mise en œuvre de politiques prenant en charge les questions de genre dans le système judiciaire. Ce qui est le plus préoccupant est l'absence de procédures ou de directives spécifiques pour poursuivre les cas de violence sexiste, ainsi que le manque de mécanismes de contrôle dotés de mandats ou de directives sur les questions de genre. En termes de personnel, bien qu'il n'existe ni quotas, ni objectifs pour le recrutement et l'avancement des femmes dans le secteur de la justice, le nombre de femmes travaillant au sein du système judiciaire a augmenté au cours des dix dernières années, pour atteindre aujourd'hui environ 25 % du personnel total. Cela pourrait être le résultat de la politique stricte de recrutement et d'avancement basée sur le mérite, sans discrimination selon le sexe, dans un système judiciaire extrêmement hiérarchisé. Cela pourrait également être dû à la tendance générale du système judiciaire, surtout au tribunal des affaires familiales, à compter un nombre relativement élevé de femmes juges et employées. Néanmoins, des efforts plus spécifiques et ciblés sont peut-être nécessaires pour augmenter encore davantage le nombre de femmes juges et avocates.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune. En principe, toutefois, les employés du secteur judiciaire sont tous traités de façon égale, sans discrimination basée sur le sexe[60].

2. Politiques de ressources humaines : les questions relatives aux ressources humaines sont régies par la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998, et son amendement n°019-2005/AN, qui s'appliquent à tous les employés de la fonction publique, y compris les administrateurs et le personnel des secteurs de la sécurité et de la justice[61]. L'article 92 et les suivants abordent les questions du mariage, des congés de maternité et de paternité, et de l'allaitement :

- Congé de maternité : 14 semaines.
- Congé de paternité : 72 heures.
- Allaitement : 1,5 heures par jour jusqu'à 15 mois après la reprise du travail[62].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Néanmoins, l'étude sur la politique genre initiée en 2009 par la Direction générale de l'économie et de la planification du ministère de l'Économie et des Finances pourrait marquer le début d'une approche formelle pour aborder les questions de genre et réduire le harcèlement sexuel au sein du système judiciaire[63].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun[64].

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune, bien que certaines dispositions spéciales soient prises pour le traitement et la protection des victimes en fonction de la nature du crime commis. À cet égard, le Code pénal et le Code de procédure criminelle semblent régir ces cas sans discrimination[65].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : aucune. Cependant, dans certaines circonstances, des arrangements spéciaux permettent de mener des entretiens confidentiels avec les victimes de sexe féminin.

8. Mécanismes de collaboration : il n'existe aucun mécanisme formel. Toutefois, il arrive que des initiatives ponctuelles de collaboration s'opèrent avec l'Association des femmes juristes de Burkina Faso[66].

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin[67] :

	2007			2008		
	Hommes	Femmes	**TOTAL**	Hommes	Femmes	**TOTAL**
Magistrats	257 (75,15%)	84 (24,85%)	**341**	281 (75,74%)	90 (24,26%)	**371**
Greffiers en chefs, greffiers et secrétaires des greffes	190 (68,10%)	89 (31,90%)	**279**	219 (70,42%)	92 (29,58%)	**311**
Huissiers de justice	26 (86,67%)	4 (13,33%)	**30**	26 (86,67%)	4 (13,33%)	**30**
	2008/2009			**2010**		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Avocats	109 (81,34%)	25 (18,66%)	134	126 (81,82%)	28 (18,18%)	154

10. Nombre de juges hommes et femmes[68] :

COUR	NOMBRE TOTAL DE JUGES	FEMMES JUGES
Cour constitutionnelle	9	3 (33,33%)
Cour de cassation	26	7 (26,92%)
Cour des comptes	18	3 (16,67%)
Conseil d'État	17	5, dont la présidente du Conseil (29,41 %)
TOTAL	70	18 (25,71%)

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun, bien que le statut général de la fonction publique stipule que l'accès aux différents organes de la fonction publique du Burkina Faso est ouvert à tous sans distinction[69].

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : des enquêtes de moralité et des vérifications d'antécédents sont menées par la gendarmerie et la police durant le recrutement du personnel du secteur de la justice. Cependant, les violations des droits humains des femmes et la violence sexiste ne sont pas traitées de façon systématique. Elles entrent plutôt dans le champ plus large des violations des droits humains et des agressions[70].

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune. Le système judiciaire est fortement hiérarchisé et les promotions sont obtenues sur la base du mérite et de l'ancienneté, sans distinction basée sur le sexe[71].

14. Associations professionnelles de femmes : il existe une Association des femmes juristes de Burkina Faso, qui inclut aussi bien des avocates que des juges. Elle est présidée par une femme juge[72].

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : puisque la politique nationale sur le genre n'a été adoptée que récemment (en juillet 2009), les questions de genre doivent encore être abordées à travers des programmes de formation ou d'éducation[73].

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : aucune[74].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : le Conseil supérieur de la magistrature et des commissions d'enquête jouent le rôle de mécanismes de contrôle interne pour le système judiciaire. Cependant, il n'existe aucun mécanisme de contrôle spécifique sur les questions de genre, qui sont généralement traitées en même temps que toutes les autres questions[75].

18. Mécanismes de contrôle externe : il existe des mécanismes de contrôle externe du système judiciaire, mais aucun n'est habilité à s'occuper spécifiquement des questions de genre.

19. Contrôle par la société civile : bien qu'il n'existe actuellement aucun mécanisme formel, la politique nationale sur le genre pourrait contribuer à la création et à la mise en œuvre de tels mécanismes[76].

20. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucun rapport à ce sujet n'a pu être identifié[77].

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Les services pénitentiaires sont sous l'autorité du ministère de la Justice. En 2002, le Burkina Faso comptait 11 prisons[78]. A l'instar de nombreuses autres ISS, les services pénitentiaires sont confrontés à une pénurie de ressources et comptent sur le soutien des OSC et des familles de détenus pour fournir de la nourriture et d'autres produits à la population carcérale. Un autre problème important est le fait que certains détenus soumis à la justice militaire sont incarcérés dans les mêmes locaux que ceux soumis au droit civil. Afin d'éviter d'éventuels problèmes entre ces différentes catégories de détenus, de nombreux appels ont été lancés en faveur de la construction d'une prison militaire[79].

Parmi les détenus soumis au droit civil, il existe une séparation stricte entre hommes et femmes, ainsi qu'entre adultes et mineurs. Comme c'est le cas habituellement à travers le monde, les détenus masculins sont largement plus nombreux que les femmes et les mineurs. En 2008, la population carcérale était composée de 4 479 hommes, 112 femmes (2,44 %) et 124 mineurs. Par conséquent, le personnel pénitentiaire est en large majorité masculin (90 %), conformément aux mesures garantissant que les détenus soient surveillés et fouillés par des gardiens du même sexe. Toutefois, il a été jugé nécessaire d'augmenter la part de femmes dans le personnel pénitentiaire au Burkina Faso pour répondre à la hausse du nombre de détenues (un quota de recrutement féminin a été fixé à 25 % pour l'année 2009). Le nombre croissant de femmes incarcérées met également en évidence la question du manque d'installations médicales adéquates dans les prisons burkinabés : celles-ci se limitent à une infirmerie et n'offrent pas de soins de santé reproductive. Cette situation expose les femmes enceintes et leurs enfants à des risques, puisque les détenus ne sont transférés dans des hôpitaux que dans des circonstances extrêmes, lorsqu'il est peut-être déjà trop tard pour un traitement spécialisé.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle sur le genre : aucune. Toutefois, des éléments sensibles au genre figurent dans le Kiti n°AN VI-103 du 1er septembre 1988, qui régit la planification et la règlementation organisationnelles des prisons au Burkina Faso.

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de ressources humaines sont définies par la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 et son amendement n°019-2005/AN du 18 mai 2005 sur la structure légale applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique. Ces politiques sont valables pour tous les employés de la fonction publique, aussi bien les fonctionnaires que le personnel de l'armée et du secteur judiciaire.

- Congé de maternité : 14 semaines.
- Congé de paternité : 72 heures.
- Allaitement : 1,5 heures par jour jusqu'à 15 mois après la reprise du travail[80].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Toutefois, si un membre du personnel pénitentiaire devait se rendre coupable de harcèlement sexuel, il serait soumis au décret n°2004-327/PRES/PM/MFPRE/MJ/MFB portant sur l'organisation d'emplois spécifiques au sein du ministère de la Justice, qui établit des sanctions disciplinaires indépendantes pour inconduite. Par ailleurs, la loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 établit un régime légal pour les employés et les cadres de la fonction publique et définit des sanctions spécifiques pour les abus commis par des gardiens de prison, introduites au vu de la nature particulière de leur travail. Ces sanctions sont confirmées dans les règlements de discipline générale qui sont en cours d'élaboration. Des informations supplémentaires sur le contenu de ces règlements généraux, par exemple la question de savoir s'ils abordent le harcèlement sexuel, n'étaient pas disponibles.

4. Code de conduite sensible au genre : il n'existe aucun code de conduite formel[81]. L'élaboration de règlements de discipline générale pour les services pénitentiaires est en cours. Sinon, la conduite est régie par le décret et la loi mentionnés précédemment (voir point 3 ci-dessus).

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : le Kiti AN VI-103 et l'arrêté 2003-004 du 13 février 2003 portant sur le règlement intérieur des établissements pénitentiaires du Burkina Faso définissent clairement les normes acceptables d'interaction et de comportement qui doivent prévaloir en toutes circonstances entre les détenus femmes et hommes et le personnel pénitentiaire. En vertu de l'article 77, les détenus ne peuvent être fouillés que par des membres du personnel de même sexe. Quant à l'article 10, il stipule que les détenus doivent être séparés selon les catégories suivantes :

- femmes et hommes ;
- mineurs de moins de 18 ans et adultes ;
- suspects et détenus reconnus coupables, dans les cas où les mêmes locaux servent de maison d'arrêt et de maison de correction.

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les articles 122 à 125 de l'arrêté n°2003-004 du 13 février 2003 portant sur le règlement intérieur des établissements pénitentiaires du Burkina Faso définissent les procédures régissant les visites par les familles des détenus, surtout en ce qui concerne les autorisations et les horaires de visites. Les visites de la famille sont encouragées et vues comme un moyen de faciliter la future libération des détenus, dans la mesure où elles leur permettent de maintenir et d'améliorer leur relation avec leur famille, à condition bien entendu qu'il y ait un intérêt mutuel à le faire. Hormis dans des circonstances exceptionnelles, les détenus hommes et femmes ont le droit de recevoir des visites de leurs parents et tuteurs. Les visites sont surveillées de près par des gardiens de prison pour empêcher l'échange d'argent, de lettres ou d'autres objets. Les gardiens chargés de la surveillance peuvent à tout moment mettre fin à une visite s'ils la jugent suspecte et sont tenus d'immédiatement signaler de tels cas à leurs supérieurs[82].

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : aucune information.

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : aucune information.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune. Néanmoins, la mise en œuvre de la politique nationale sur le genre au cours des prochains mois devrait permettre la création de telles structures au niveau institutionnel[83].

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : toutes les maisons d'arrêt et de correction du Burkina Faso ont des unités de détention séparées pour différentes catégories de détenus. Ces catégories sont les suivantes :

- hommes ;
- femmes ;
- mineurs ;
- fonctionnaires et criminels non-violents.

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : il existe des cycles de formation spécialisée pour les détenus mineurs et adultes des deux sexes. Pour les mineurs, il existe des formations en alphabétisation et en couture, et pour les adultes, en soudage, en menuiserie, en jardinage et en mécanique. Des formations spécifiques sont par ailleurs proposées aux femmes[84], mais aucune information supplémentaire à ce sujet n'était disponible.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : aucun. Les services médicaux se limitent à l'infirmerie de la prison, qui n'offre aucun accès à des programmes de désintoxication, à des soins de santé reproductive ou à des traitements dans le domaine de la santé mentale. Si de tels services médicaux sont nécessaires, les détenus sont envoyés dans des centres spécialisés en dehors de la prison[85].

13. Mécanismes de collaboration : il existe un certain nombre d'initiatives de collaboration entre les services pénitentiaires et les organisations non gouvernementales (ONG) humanitaires ou religieuses.

- Remar, une ONG visant à aider les individus vivant en marge de la société, fournit de la nourriture aux détenus.
- Des missionnaires catholiques et des congrégations protestantes sont impliqués dans l'encadrement de détenus hospitalisés dans le besoin.
- La congrégation religieuse des Sœurs de l'immaculée conception forme des détenues aux métiers du tissage et de la couture.

Ces ONG sont engagées dans des partenariats de long terme avec l'administration pénitentiaire. D'autres ONG s'impliquent par ailleurs ponctuellement, principalement à travers des donations de nourriture, de vêtements et d'autres effets[86].

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin[87] :

	2007	2008
Total (adultes) Total hommes Total femmes *Total mineurs*[88]	4 065 3 991 74 (1,82 %) *109*	4 591 4 479 112 (2,44 %) *124*
Inculpés (adultes) Hommes Femmes *Mineurs (moins de 18 ans)*	1 131 1 106 25 (2,21 %) *25*	1 240 1 201 39 (3,15 %) *23*
Détention préventive (adultes) Hommes Femmes *Mineurs*	674 655 19 (2,82 %) *47*	563 558 5 (0,89 %) *43*
Condamnés (adultes) Hommes Femmes *Mineurs*	2 260 2 230 30 (1,33 %) *37*	2 788 2 720 68 (2,44 %) *58*

15. Part du personnel féminin et masculin : en 2009, le personnel pénitentiaire comptait 1 360 membres, dont 1 224 hommes (90 %) et 136 femmes (10 %)[89].

16. Grade du personnel féminin et masculin :

	Inspecteurs	Contrôleurs	Assistants	Agents	Total
Hommes	36	87	137	410	670
Femmes	4 (10,00 %)	4 (4,40%)	10 (6,80%)	56 (12,02%)	74 (9,95%)
Total	40	91	147	466	744

17. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : le recrutement est régi par les procédures permanentes de la fonction publique, où les objectifs de recrutement globaux sont établis sur la base du budget disponible et des besoins de chaque institution. Une étude menée en 2008 a montré que le ratio gardiennes de prison/détenues était de 74 à 122, soit 1,5 détenues pour chaque gardienne. Notons qu'un quota de recrutement de 25 % de femmes pour 100 recrues a été fixé pour 2009[90].

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : des enquêtes de moralité et des vérifications d'antécédents sont menées par la gendarmerie et la police durant le recrutement du personnel pénitentiaire. Cependant, les violations des droits humains des femmes et la violence sexiste ne sont pas traitées de façon systématique. Elles entrent plutôt dans le champ plus large des violations des droits humains et des agressions[91].

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune information disponible, si ce n'est que, en vertu de l'article 38 du Kiti 103, le personnel de chaque prison doit être composé d'un directeur de prison, d'un surveillant chef, de surveillants hommes et femmes, et d'un intendant homme ou femme lorsque les locaux ont une capacité de plus de 100 détenus.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune, si ce n'est le quota de recrutement de 2009 (voir point 18, plus haut). De façon générale, les mêmes opportunités sont offertes à tous les citoyens, sans discrimination[92].

22. Associations professionnelles de femmes : aucune. Toutefois, les gardiens de prison et autre personnel pénitentiaire, en tant que fonctionnaires, ont le droit de créer ou d'adhérer à une association. L'association du personnel de police féminin a montré l'exemple, et il est maintenant question de mettre en place une association similaire au sein des services pénitentiaires[93].

23. Infrastructure/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : Les centres de formation pour gardiens de prison sont équipés de dortoirs et de salles de bain séparés pour les hommes et les femmes. Par ailleurs, les uniformes sont différents et la tenue de cérémonie pour le personnel féminin se compose d'une jupe au lieu d'un pantalon. Les normes pour les chaussures et les coupes de cheveux sont également différentes pour les hommes et les femmes[94].

FORMATION

24. Formation sur le genre : aucune.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : différents cycles de formation offerts aux élèves gardiens de prison à l'école de police abordent le thème de la déontologie et touchent donc indirectement à quelques questions de genre. Les cours sur les droits humains et le comportement des gardiens de prison ne touchent pas explicitement aux questions liées au genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : les services pénitentiaires peuvent faire l'objet d'un contrôle et d'une évaluation par le directeur des gardiens de prison et par le directeur général des affaires criminelles et de la réhabilitation ou par l'intermédiaire de la Direction de la sécurité pénitentiaire.

27. Mécanismes de contrôle externe : s'il existe des mécanismes formels de contrôle externe, aucun n'a de mandat spécifique lié aux questions de genre.

28. Contrôle par la société civile : bien qu'il n'existe pas de mécanisme formel, il est possible que des OSC demandent l'autorisation de visiter des prisons en vue d'évaluer l'état des infrastructures[95].

29. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par les détenus : de telles données ne sont pas enregistrées officiellement[96]. Cependant, des recherches ont révélé que, en 2009, 4 gardiens de prison ont été inculpés pour abus sexuel sur des détenus, et attendent actuellement l'ouverture de leur procès[97].

NOTES

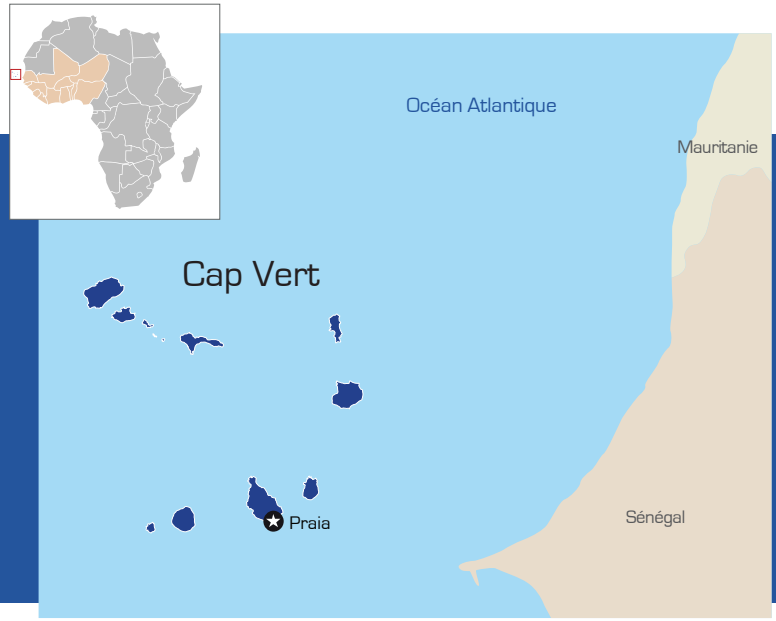
1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf ; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx ; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects : The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2 ; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49 ; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS ; Programme des Nations Unies pour le Développement, « Human Development Indices : A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227 ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Jean-Pierre Bayala, « Burkina Faso » dans *Perspectives on Security Sector Governance in Francophone West Africa*, ed. Alan Bryden et Boubacar N'Diaye (Genève : DCAF, 2011 à paraître).
3. Ibid.
4. Ibid.
5. Ibid.
6. Ibid.
7. Ibid.
8. Wendyam Kabore ép. Zare, Yacouba Yaro et M. Ibrahim Dan-Koma, *Background Study of the Inter-Agency Joint Programme on Violence Against Women : Burkina Faso* (Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes, 2008), 15.
9. Programme on Sexual Health and Human Rights/*Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit.*
10. Kabore ép. Zare et al., *Background Study*, 15.
11. Ministère de l'Économie et des Finances, *Étude pour la formulation de la politique nationale sur le genre du Burkina Faso* (Ouagadougou: ministère de l'Économie et des Finances, avril 2009), 15.
12. Institut national de la statistique et de la démographie, *Enquête Démographique et de Santé 2003, ministère de l'Économie et du Développement* (Ouagadougou: ORC Macro, 2004), 204.
13. Ministère de la Promotion de la femme, *Document de la politique nationale sur le genre du Burkina Faso PNG* (Ouagadougou : ministère de la Promotion de la femme, octobre 2009), 28.
14. Ministère de la Promotion de la femme, *Document de la politique nationale*, 28.
15. Entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010.
16. Entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
17. Ministère de la Promotion de la femme, *Document de la politique nationale*, 28.
18. Entretien avec Alphonse Nombré (secrétaire général, Assemblée nationale), 24 avril 2010.
19. Union Interparlementaire, « Les femmes dans les parlements nationaux : état de la situation au 31 janvier 2011 » Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
20. Entretien avec Paul Zagre (responsable des questions relatives à la police nationale, ministère de la Sécurité), 8 avril 2010 ; entretien avec Clémence Ilboudo (secrétaire générale, ministère de la Promotion de la femme), 22 avril 2010.
21. Bayala, « Burkina Faso ».
22. Entretien avec Paul Sondo (directeur, École nationale de police), 7 mai 2010.
23. Entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010.
24. Entretien avec Paul Sondo (directeur, École nationale de police), 7 mai 2010; entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010.
25. Code de procédure pénale ; entretien avec Paul Sondo (directeur, École nationale de police), 7 mai 2010 ; entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010.
26. Entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010 ; entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010.
27. « Projet d'appui au renforcement pour l'intégration du genre dans les pratiques des agents des services du ministère de la Sécurité ». Entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 23 mars 2010 ; entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
28. Entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010 ; entretien avec Paul Zagre (responsable des questions relatives à la police nationale, ministère de la Sécurité), 8 avril 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (Secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
29. Entretien avec Paul Zagre (responsable des questions relatives à la police nationale, ministère de la Sécurité), 8 avril 2010 ; entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010.
30. Données fournies par la Direction des ressources humaines du ministère de la Sécurité.
31. Entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
32. Entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010 ; entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010.
33. Entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
34. Entretien avec un commandant de l'École nationale de police, 11 avril 2010.
35. Entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010.
36. Entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010 ; entretien avec Paul Sondo (directeur, École nationale de police), 7 mai 2010.
37. Entretien avec un commandant de l'École nationale de police, 11 avril 2010.
38. Entretien avec Paul Sondo (directeur, École nationale de police), 7 mai 2010 ; entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010 ; entretien avec le directeur des ressources de la police nationale ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
39. Entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010; entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
40. Entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010 ; entretien avec Alphonse Nombré (secrétaire général, directeur de la législation et la documentation, Assemblée nationale), 24 avril 2010.
41. Entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Tiéba Kuenou (secrétaire général, ministère de la Sécurité), 24 mai 2010.
42. Bayala, « Burkina Faso ».
43. Entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010 ; entretien avec Brice Hioua Bayala (chef d'État-major général adjoint des armées), 7 mai 2010 ; entretien avec Amadou Barry (secrétaire général, ministère de la Défense), 10 mai 2010.
44. Entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010.
45. Entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 Mai 2010 ; entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice

des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Zambo Martin Zongo (chef d'État-major, Gendarmerie nationale), 12 mai 2010.

46. Entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010 ; entretien avec Elisabeth Ibrango Yoni (directrice des ressources humaines, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Zambo Martin Zongo (chef d'État-major, Gendarmerie nationale), 12 mai 2010.
47. Entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010 ; entretien avec Sy Alex Traoré (directeur central des ressources humaines des armées, ministère de la Défense), 7 mai 2010 ; entretien avec le directeur de la législation de l'État-major général des armées, 12 mai 2010.
48. Entretien avec le directeur de la coopération militaire, 10 mai 2010 ; entretien avec Sy Alex Traoré (directeur central des ressources humaines des armées, ministère de la Défense), 7 mai 2010 ; entretien avec Zambo Martin Zongo (chef d'État-major, Gendarmerie nationale), 12 mai 2010.
49. Entretien avec Amadou Barry (secrétaire général, ministère de la Défense), 10 mai 2010 ; entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010.
50. Entretien avec Sy Alex Traoré (directeur central des ressources humaines des armées, ministère de la Défense), 7 mai 2010 ; entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010 ; entretien avec le chef de la division Chancellerie des armées, 10 mai 2010.
51. Entretien avec Sy Alex Traoré (directeur central des ressources humaines des armées, ministère de la Défense), 7 mai 2010 ; entretien avec Amadou Barry (secrétaire général, ministère de la Défense), 10 mai 2010.
52. Entretien avec Zambo Martin Zongo (Chef d'État-major, Gendarmerie nationale), 12 mai 2010 ; entretien avec le directeur des ressources humaines de la Gendarmerie nationale, 12 mai 2010 ; entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010.
53. Entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010 ; entretien avec un commandant de l'École nationale de police ; entretien avec Sy Alex Traoré (directeur central des ressources humaines des armées, ministère de la Défense), 7 mai 2010.
54. Entretien avec Sy Alex Traoré (directeur central des ressources humaines des armées, ministère de la Défense), 7 mai 2010 ; entretien avec Clémence Ilboudo (secrétaire générale, ministère de la Promotion de la femme), 22 avril 2010.
55. Entretien avec un commandant de l'École nationale de police ; entretien avec le directeur de la gestion des ressources humaines des armées ; entretien avec un commandant de l'École de gendarmerie.
56. Entretien avec Alioun Zanre (régisseur, maison d'arrêt militaire de Ouagadougou), 14 mai 2010.
57. Entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 7 mai 2010 ; entretien avec Amadou Barry (secrétaire général, ministère de la Défense), 22 avril 2010), 10 mai 2010 ; entretien avec Clémence Ilboudo (secrétaire générale, ministère de la Promotion de la femme), 22 avril 2010.
58. Voir Journal officiel du Burkina Faso, Spécial n° 001 du 14 août 2001.
59. Bayala, « Burkina Faso ».
60. Entretien avec Honorine Meda/Daribet (procureure générale de la cour d'appel de Ouagadougou), 12 mai 2010 ; entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010.
61. Loi n°013/98/AN du 28 avril 1998 et son amendement n°019-2005/AN du 18 mai portant régime juridique applicable aux emplois et agents de la Fonction Publique.
62. Entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010.
63. Entretien avec Clémence Ilboudo (secrétaire générale, ministère de la Promotion de la femme), 22 avril 2010 ; entretien avec Mariam Diallo/Zorome (responsable des questions relatives au genre, ministère de la Sécurité), 12 mai 2010 ; entretien avec Honorine Meda/Daribet (procureure générale de la cour d'appel de Ouagadougou), 12 mai 2010.
64. Entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010 ; entretien avec Honorine Meda/Daribet (procureure générale de la cour d'appel de Ouagadougou), 12 mai 2010.
65. Entretien avec Honorine Meda/Daribet (procureure générale de la cour d'appel de Ouagadougou), 12 mai 2010 ; entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010 ; entretien avec Dominique Dendjéré (chef d'État-major général des armées), 12 mai 2010.
66. Entretien téléphonique avec la présidente de l'Association des femmes juristes de Burkina Faso, 30 avril 2010.
67. Gestion des ressources humaines, ministère de la Justice.
68. Entretiens téléphoniques avec les présidents respectifs de la Cour constitutionnelle, la Cour de cassation, la Cour des comptes et le Conseil d'État, 21 mai 2010.
69. Entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010 ; entretien avec le président de l'Ordre des avocats du Burkina Faso.
70. Entretien avec Rasmane Ouangrawa (directeur général, police nationale), 9 mai 2010 ; entretien avec Zambo Martin Zongo (chef d'État-major, Gendarmerie nationale), 12 mai 2010 ; entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010.
71. Ibid.
72. Ibid.
73. Entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010 ; entretien téléphonique avec le directeur de la faculté de droit, 7 mai 2010.
74. Entretien téléphonique avec le directeur de la faculté de droit, 7 mai 2010.
75. Entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010.
76. Entretien avec Clémence Ilboudo (secrétaire générale, ministère de la Promotion de la femme), 22 avril 2010.
77. Entretien avec Clémence Ilboudo (secrétaire générale, ministère de la Promotion de la femme), 22 avril 2010.
78. King's College London, « Prison Brief for Burkina Faso », King's College London, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=5.
79. Bayala, « Burkina Faso ».
80. Entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010.
81. Entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010.
82. Entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010 ; entretien avec Honoré Grégoire Karambiri (régisseur, maison d'arrêt et de correction de Ouagadougou), 14 avril 2010.
83. Entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010.
84. Entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010 ; entretien avec Henriette Ramdé (directrice des ressources humaines, Sécurité pénitentiaire) ; entretien avec Honoré Grégoire Karambiri (régisseur, maison d'arrêt et de correction de Ouagadougou), 14 avril 2010.
85. Entretien avec Honoré Grégoire Karambiri (régisseur, maison d'arrêt et de correction de Ouagadougou), 14 avril 2010. Voir également l'arrêté 2003-004 du 13 février 2003 portant sur les règlements internes des prisons au Burkina Faso.
86. Entretien avec Honoré Grégoire Karambiri (régisseur, maison d'arrêt et de correction de Ouagadougou), 14 avril 2010.
87. Statistiques fournies par le ministère de la Justice le 25 mai 2010.
88. Des données ventilées par sexe n'étaient pas disponibles pour les mineurs au moment de la rédaction du rapport. Sur la base des informations disponibles, il est difficile de savoir si le nombre de mineurs garçons et filles est inclus dans le nombre de détenus hommes et femmes.
89. Statistiques fournies par le ministère de la Justice le 24 mai 2010.
90. Entretien avec Henriette Ramdé (directrice des ressources humaines, Sécurité pénitentiaire).
91. Entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010.
92. Entretien avec Marie Thérèse Onadja/Barro (directrice des ressources humaines, ministère de la Justice), 11 mai 2010 ; entretien avec Henriette Ramdé (directrice des ressources humaines, Sécurité pénitentiaire).
93. Entretien avec Henriette Ramdé (directrice des ressources humaines, Sécurité pénitentiaire).
94. Entretien avec Paul Sondo (directeur, École nationale de police), 7 mai 2010 ; entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010.
95. Entretien téléphonique avec Honoré Grégoire Karambiri (régisseur, maison d'arrêt et de correction de Ouagadougou).
96. Entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010.
97. Entretien avec Henriette Ramdé (directrice des ressources humaines, Sécurité pénitentiaire) ; entretien avec Dieudonné Koyenga (directeur, Sécurité pénitentiaire), 29 mars 2010.

Cap Vert

Edwige Bienvenu
Anki Sjöberg



EN BREF[1]

- **Population : 491 575 ; 49,5 % d'hommes, 50,5 % de femmes (2010)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 20,6 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2001)**
- **Espérance de vie : 68,3 ans pour les hommes, 73,6 pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005–2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 87,8 % pour les hommes, 75,5 % pour les femmes (2004)**
- **Taux de fécondité : 2,8 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 118 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 0,5 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 45 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Le Cap Vert a obtenu son indépendance du Portugal en 1975. Les années faisant suite à l'indépendance sont caractérisées par l'existence d'un régime à parti unique, dominé par le Parti africain pour l'indépendance du Cap Vert[2]. Cependant, en raison de pressions grandissantes au niveau national comme international, des élections démocratiques multipartites ont été organisées en 1991, qui ont vu la défaite du parti alors au pouvoir. Celui-ci a toutefois remporté les élections de 2001[3]. Durant toute cette période de changements de gouvernement, le Cap Vert est resté une démocratie stable et, contrairement à nombre de ses voisins d'Afrique de l'Ouest, n'a pas connu de guerre civile ni de coup militaire[4]. Malgré cette stabilité politique, la violence et les crimes sont en augmentation, ce qui a occasionné un « sentiment d'insécurité grandissant » parmi la population[5]. Les problèmes de sécurité comprennent le trafic de drogues et d'armes, la contrebande et d'autres formes de crime organisé[6], tel que le trafic d'êtres humains[7]. Cette situation a conduit le gouvernement à reconnaître la nécessité de collaborer avec des acteurs non-gouvernementaux, tels que la société civile et le secteur privé, pour garantir la sécurité[8].

La Constitution du Cap Vert interdit la discrimination fondée sur l'origine sociale, le statut social ou économique, l'origine ethnique, le sexe, la religion, les convictions politiques et l'idéologie. Alors que le gouvernement a fait des efforts considérables pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes et des filles, il reste des écarts et des inégalités entre les hommes et les femmes, en particulier en matière de protection juridique[9]. La violence domestique envers les femmes (notamment les cas de femmes battues) est répandue et, à l'instar des viols, n'est que rarement dénoncée, bien que les dénonciations à la police soient en augmentation. En outre, aussi bien les médias gouvernementaux que les médias de l'opposition couvrent les cas de violence contre les femmes, mais aucune statistique sur le taux de violence sexiste n'est disponible. Afin de renforcer les mécanismes relatifs à ces questions – notamment à la violence domestique –, des organisations de femmes ont mené des campagnes en faveur de la mise en place d'un tribunal familial spécial[10]. Bien que la mutilation génitale féminine ne semble pas exister, les abus, les maltraitances et les violences sexuelles envers les enfants, ainsi que la prostitution infantile représentent des problèmes de sécurité importants – une situation que les « inefficacités du système juridique ne font qu'aggraver »[11]. Enfin, le trafic d'êtres humains est un problème grandissant[12], mais aucune donnée n'a pu être relevée sur l'étendue de ce phénomène chez les femmes, les filles, les hommes et les garçons.

De manière générale, le Cap Vert apparaît comme un modèle dans de nombreux domaines en

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

matière d'intégration de la perspective du genre dans les institutions du secteur de la sécurité (ISS). Des progrès ont été réalisés au niveau national ; le Cap Vert présente par exemple l'un des taux les plus élevés de ministres femmes au monde (53,33 %) – y compris les ministres de la Justice et de la Défense. Par conséquent, dans un grand nombre de ses organes, la participation des femmes travaillant sur le développement et la mise en œuvre de la sécurité nationale et des politiques de défense a augmenté. Une autre avancée d'importance a été la création de plans d'action nationaux, parallèlement à des campagnes de sensibilisation contre la violence à l'égard des femmes ainsi que, plus particulièrement, les efforts pour mettre en place des structures spécialisées pour les bénéficiaires de services au sein du secteur de la justice et des services de police.

Malgré ces nombreuses avancées, il reste des progrès à accomplir au niveau des institutions du secteur de la sécurité. Le système juridique, bien qu'il ait atteint un taux élevé de représentation féminine parmi les juges (près de 40 %), y compris à la Cour suprême†, manque cruellement de politiques, de règles et de procédures internes spécifiques aux questions de genre, de violence sexiste et de harcèlement sexuel. Quant aux services de police, ils ont reçu une formation spécialisée, ont mis en place des cellules policières spécifiques de soutien aux victimes de violence sexiste et sont impliqués dans une initiative lancée par plusieurs agences pour mettre en place un réseau de soins pour les victimes de violence sexiste. Cependant, ils manquent de politiques internes et de moyens pour prévenir et lutter contre la violence sexiste, le harcèlement sexuel et la discrimination et pour intégrer davantage les policières. Les femmes constituent en effet une nette minorité (8,71 %) au sein des services de police. Le taux de représentation féminine au sein des forces armées est encore plus faible, à savoir actuellement seulement 3,5 % du personnel permanent. Le gouvernement a pris conscience du problème et prend des mesures pour y répondre, par exemple en fournissant des infrastructures spécialisées pour les recrues femmes. Toutefois, des objectifs stratégiques pour le recrutement de femmes et d'autres types de mesures font toujours défaut. Enfin, les informations sur le taux de personnel féminin au sein des services pénitentiaires restent limitées.

En prison, les détenus hommes, femmes et mineurs sont placés dans des unités séparées et il y a une nette distinction entre les responsabilités des gardiens et celles des gardiennes. Ainsi, seules les gardiennes sont habilitées à fouiller et surveiller les détenues. Des règles spécifiques sont appliquées aux détenues, en particulier aux femmes enceintes ou avec enfant en bas âge. Dans ce dernier cas, elles sont détenues dans un lieu séparé. Les services pénitentiaires collaborent avec des organisations de femmes, ainsi qu'avec l'Institut gouvernemental pour l'égalité et la parité des sexes. Une formation sur le genre est en cours d'élaboration. Celle-ci est d'ailleurs essentielle, puisqu'il semblerait que des détenues ont été victimes d'abus sexuels de la part de gardiens de prison.

† Les noms des institutions ont été librement traduits. Il ne s'agit pas de traductions officielles.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Les principaux ministères responsables du contrôle du secteur de la sécurité sont les ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Justice[13]. Le président est le commandant en chef des forces armées[14] et le gouvernement (dirigé par le Premier ministre) comme l'Assemblée nationale sont chargés de la gouvernance en matière de sécurité[15]. Toutefois, des efforts ont été réalisés pour améliorer le contrôle parlementaire sur le gouvernement en général et sur le secteur de la sécurité en particulier, bien que ce dernier reste faible[16]. Ainsi, l'Assemblée nationale n'est pas habilitée à amender le budget de la défense[17]. Les autres organes de contrôle au niveau national comprennent le Conseil national de sécurité, dirigé par le Premier ministre[18], ainsi que le Haut Conseil de la défense nationale, dirigé par le président. Ce second conseil est un organe consultatif chargé des questions liées à la défense et aux forces armées[19]. Enfin, le Conseil de la République est un organe consultatif qui traite de thèmes importants, notamment en lien avec la sécurité. En font partie notamment le président de l'Assemblée nationale, le Premier ministre, le président de la Cour constitutionnelle ainsi que le ministre de la Justice[20]. Des femmes font partie de plusieurs de ces organes en leur qualité de ministres.

Si les femmes ont été, par le passé, sous-représentées au sein du gouvernement et du Parlement, le Plan national 2005-2009 pour l'égalité et l'équité a conduit à une augmentation de la proportion de femmes au cours des dernières années[21]. Actuellement, 8 des 15 ministères sont dirigés par des femmes (53,33 %), dont les ministères de la Justice, de la Défense et de l'Economie[22]. Cette situation a eu pour effet de renforcer la participation des femmes

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU CAP VERT*

Prestation de services

Polícia Nacional
Forças Armadas
Tribunal Militar
Sistema de justiça
Serviços Penitenciários
Associação Cabo-verdiana de Mulheres Juristas

Contrôle

Ministério da Administração Pública
Ministério da Administração Interna
Ministério da Defesa Nacional
Ministério da Justiça
Conselho Nacional de Segurança
Conselho Superior de Defesa Nacional
Comissão Nacional para os Direitos Humanos e a Cidadania
Conselho da República
Presidenta da República
Instituto Cabo-verdiano para Igualdade e Equidade de Género
Sistema de justiça
Assembleia Nacional
- *Comissão Especializada da Reforma do Estado e Segurança*
- *Comissão Especializada de Assuntos Jurídicos, Direitos Humanos e Comunicação Social Regulamento*

Associação Cabo-verdiana de Mulheres Juristas

* Il s'agit ici uniquement des institutions inclues dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

dans plusieurs organes travaillant sur des questions en lien avec la sécurité et la défense nationales. Les politiques nationales en matière d'égalité des sexes se concentrent avant tout sur la promotion de l'égalité et la lutte contre la violence sexiste – notamment à travers le Plan national de lutte contre la violence sexiste. En dépit de ces efforts et de ces progrès, il reste nécessaire d'améliorer et de faire respecter la législation sur les viols et abus sexuels sur les enfants et les adolescents[23].

Le Cap Vert est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux appelant les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité entre les sexes, telles que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000–2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits de la femme en Afrique (2003) ; le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : la Constitution est l'instrument principal de répartition des responsabilités en matière de sécurité[24]. Les documents principaux relatifs à la politique de sécurité nationale sont les Options principales du concept de défense nationale et de stratégie sécuritaire (2005) complétées par le Concept de défense nationale et de stratégie sécuritaire (2009). En novembre 2007, le Cap Vert et l'Union européenne ont conclu les Accords de Cotonou et adopté un plan d'action conjoint pour promouvoir « une gouvernance efficace, la sécurité et la stabilité, l'intégration au niveau régional, la transformation et la modernisation, ainsi que la réduction de la pauvreté et le développement »[25]. Aucune source ne précise dans quelle mesure ces lois et politiques intègrent les questions de genre.

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Plan national de lutte contre la violence sexiste (2007–2009) :*** ce plan stratégique a été formulé par l'Institut gouvernemental capverdien pour l'égalité et la parité des sexes (ICIEG). Son objectif était la réduction de la violence sexiste, en particulier de la violence domestique. Le plan comprenait un cadre d'action et un budget lui était alloué (qui se serait élevé à 800 000 USD en 2008). Aucune évaluation de son impact n'a été menée[26].
- ***Plan national pour l'égalité et l'équité (2005–2009) :*** les chercheurs ne sont pas parvenus à avoir accès au document définissant ce plan. Cependant, selon certaines informations, le plan aurait augmenté de près de 40 % la représentation des femmes à l'Assemblée nationale[27].
- ***Code pénal (2004) :*** l'amendement de l'article 134 du Code pénal a introduit un nouveau crime dénommé « mauvais traitement de l'époux ou du partenaire »[28]. Il condamne également les abus sexuels dans tous les secteurs de la société. Une révision précédente du Code pénal (1998) avait déjà élargi la notion d'abus sexuel et alourdi les peines infligées aux auteurs (mais sans renforcer le droit des victimes à un dédommagement)[29]. En outre, le Code de procédure pénale a été réformé en février 2005 et sert d'outil pour la mise en application du Code pénal[30], en particulier en matière de lutte contre la violence sexiste (notamment la violence domestique)[31].
- ***Constitution du Cap Vert (1999) :*** l'article 1 interdit la discrimination fondée sur le sexe. De plus, un grand nombre d'articles traitent des droits de la femme et du droit des femmes à être protégées[32], ainsi que des droits des enfants, y compris des filles, et de leurs besoins en matière de protection[33]. Enfin, l'article 81 interdit la violence domestique.
- ***Interdiction du viol (1979)***[34].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : 2 des 7 commissions parlementaires travaillent sur des questions relatives à la défense et à la sécurité. La Commission spéciale pour la réforme de l'État et pour la sécurité est composée d'hommes uniquement, alors que la Commission spéciale pour les questions juridiques, les droits humains et les médias composée de 7 membres, comprend 1 femme (soit une représentation féminine de 14,29 %)[35].

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : sur les 72 membres du Parlement capverdien, 13 (18,1 %) sont des femmes et 59 (81,9 %) des hommes[36].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : aucune donnée disponible.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

Jusqu'en 1994, la police d'État était contrôlée par les forces armées[37]. Les services de police sont à présent sous l'autorité du ministère de l'Intérieur. Leurs fonctions principales, selon la Constitution, sont de « défendre l'état de droit, lutter contre la criminalité, garantir la sécurité intérieure ainsi que l'ordre public et la jouissance des droits des citoyens »[38]. Étant donnée l'augmentation de la criminalité, on s'attend à voir augmenter les effectifs des services de police[39]. La police est subdivisée en quatre services : la police de l'ordre public, la police judiciaire, la police maritime et la police économique et fiscale[40]. Des violations des droits humains auraient été commises par des agents de police, notamment des actes de violence perpétrés impunément contre des personnes en garde à vue et en détention[41].

Les services de police du Cap Vert ont mis sur pied une structure spéciale pour assister les personnes victimes de violence sexiste, à savoir les bureaux d'assistance policière pour les victimes de violence sexiste. Ils participent également à l'initiative lancée par différentes agences pour mettre en place un réseau de soins, dont l'objectif est d'apporter un soutien intégré aux victimes. En outre, le personnel de police a reçu une formation spéciale sur les questions de genre, ce qui devrait avoir lieu plus fréquemment ces prochaines années. Toutefois, certaines données indiquent que les services pourraient être améliorés, tout particulièrement pour ce qui est de la lutte contre la violence sexiste et la protection des victimes potentielles ou avérées. En termes de personnel, les femmes sont toujours en minorité (8,71 %) au sein des services de police. Par ailleurs, il n'existe aucune structure prenant en charge les cas de discrimination et de harcèlement sexuel internes et les mécanismes de contrôle des questions de genre sont faibles.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : une politique spécifique en lien avec les questions de genre a été mise en place pour les services de police, intitulée : « Introduction de la dimension genre dans la police nationale, 2004–2015 ». Aucune donnée supplémentaire n'est disponible.

2. Politiques de ressources humaines : les politiques des services de police en matière de ressources humaines sont régies par le décret du 3 mars 2010 établissant les dispositions concernant les congés et les absences pour la fonction publique. Ces dispositions prévoient pour les femmes le droit à des absences en cas de grossesse, d'accouchement et d'allaitement. Les chercheurs ne sont pas parvenus à obtenir de données plus spécifiques à ce sujet. Cependant, aucune référence à une disposition traitant spécifiquement des policières n'a été relevée dans le Statut de la police (qui était en réforme en 2010).

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune, outre la disposition du Code pénal de 2004 (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2)[42].

4. Code de conduite sensible au genre : bien qu'il existe un Code de l'honneur, un Code de l'éthique et des règles disciplinaires, aucune référence aux questions de genre n'a pu être relevée dans leurs dispositions.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : ces procédures sont en accord avec la loi nationale (Code pénal de 2004 et Code de procédure pénale de 2005). L'Institut gouvernemental capverdien pour l'égalité et la parité des sexes (ICIEG) a mis sur pied un guide procédural pour les professionnels de l'assistance aux victimes (2008). Cependant, il n'est pas certain que ce guide contienne des procédures policières spécifiques en matière de violence sexiste[43].

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : dans de tels cas, deux procédures parallèles – une disciplinaire et une pénale – sont lancées. Aucune donnée supplémentaire n'est disponible.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : les bureaux d'assistance policière aux victimes de violence sexiste (voir point 8) fonctionnent *de facto* comme des centres spécialisés sur les questions de genre, bien que ce rôle ne leur ait pas été assigné officiellement.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : depuis 2008, les services de police ont mis sur pied des structures d'accueil spécialisées pour les victimes de violence sexiste dans les bureaux d'assistance policière, notamment pour les victimes de violence domestique. De tels bureaux existent dans la capitale, Praia, ainsi qu'à Mindelo. En outre, depuis 2000, il existe des réseaux de soins pour victimes de violence sexiste réunissant 34 institutions et plus de 40 spécialistes dans 5 municipalités ou districts. Fondés par le gouvernement et le système des Nations Unies, et composés de diverses ONG et institutions, ils fournissent des soins gratuits, personnalisés et spécialisés à des victimes de violence sexiste (par ex. assistance policière et psychologique, prestation de services juridiques, médicaux et sociaux)[44]. Toutefois, il a été reproché à la police, « dans certains cas de violence envers les femmes, de ne pas avoir protégé les victimes efficacement »[45], ce qui souligne le besoin constant de mécanismes de protection et de lutte contre la violence sexiste.

9. Mécanismes de collaboration : les services de police collaborent de manière officielle avec l'ICIEG, ainsi qu'avec l'Association des femmes juristes (AMJ). L'ICIEG a mis sur pied une série d'activités de sensibilisation, dont la campagne « Brisons le silence » en 2004, dont l'objectif était d'encourager les femmes à porter plainte auprès de la police et à chercher de l'aide[46]. Les bureaux d'assistance policière aux victimes de violence sexiste ont également des contacts étroits avec d'autres institutions et organisations travaillant sur ces questions. En outre, les instigateurs de l'initiative collaborent entre eux pour créer des réseaux de soins, ainsi qu'avec les services de police.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : sur les 1 676 membres des services de police du Cap Vert, 146 sont des femmes (8,71 %).

11. Grade du personnel féminin et masculin[47] :

GRADE	HOMMES	FEMMES
Inspecteur	23	1 (4,17%)
Inspecteur adjoint	-	3
Chef adjoint	-	5
Agent	1 414	137 (8,83%)
Sous-officier	93	-

12. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun objectif de recrutement n'a pu être identifié.

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les candidats au recrutement dans les services de police doivent fournir un extrait de leur casier judiciaire. Aucune autre donnée n'était disponible à ce sujet.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun(e) poste/unité n'a pu être identifié(e). Certaines tâches ne peuvent être remplies que par des femmes, telles que les fouilles sur d'autres femmes. Dans certaines unités d'opérations spéciales physiquement très exigeantes, aucune femme n'est encore parvenue à obtenir un poste.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune mesure n'a pu être identifiée. Toutefois, il a été mentionné que certaines exceptions sont faites pour les femmes lors des tests physiques de recrutement.

17. Associations professionnelles de femmes : aucune association n'a pu être identifiée. Les femmes font partie de l'association générale des agents de police.

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les policières sont autorisées à porter une jupe au lieu de pantalons, notamment durant la grossesse. Elles bénéficient de salles de bains et de casernes séparées.

FORMATION

19. Formation sur le genre : depuis 2006, des groupes de juges et d'experts de la police judiciaire reçoivent une formation sur les questions de genre organisée par l'ICIEG et l'AMJ. Les domaines principaux de formation sont « la psychologie médico-légale, la sensibilisation à l'égalité des sexes, [et] les techniques pour assister les victimes de violence sexiste ». Les projets prévus pour augmenter la fréquence de ces formations de renforcement des capacités sont fixés dans le Plan national de lutte contre la violence sexiste (2009)[48].

20. Systématisation de la prise en compte du genre dans la formation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : il existe un service d'inspection interne qui exerce un contrôle général. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : placé sous l'autorité du ministère de l'Administration interne, l'inspecteur général de la police dirige les services de police et agit en tant que médiateur. L'Assemblée nationale et ses commissions supervisent également les services de police (voir la section sur la gouvernance nationale, point 3). Des mécanismes de contrôle plus efficaces amélioreraient le contrôle des activités du personnel de police, notamment en prévenant et sanctionnant les cas de corruption et d'utilisation abusive de la force[49]. Le besoin d'un contrôle accru des services de police se fonde sur l'observation suivante : « Certes, il existe en théorie des mécanismes pour enquêter sur les plaintes des citoyens contre la brutalité policière, mais en pratique ces mécanismes ne garantissent pas que les responsables seront condamnés et ne permettent pas de prévenir de futures violations »[50].

23. Contrôle par la société civile : les services de police coopèrent de manière essentiellement informelle avec les acteurs de la société civile et avec d'autres acteurs institutionnels, notamment les municipalités. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune donnée disponible.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES

Selon la Constitution, les Forces armées révolutionnaires du peuple (FARP) du Cap Vert sont subordonnées aux institutions démocratiques et représentent la seule institution en charge des composantes militaires du système de défense national[51]. Placées sous l'autorité du ministère de la Défense, les FARP comprennent l'armée de terre et la marine et sont également responsables de la police maritime[52].

Les femmes ont rejoint pour la première fois les forces armées capverdiennes en 2000. Le manque d'équipement et d'infrastructures ainsi que la loi militaire actuelle ont été identifiés comme les premiers obstacles à une participation plus importante des femmes dans les forces armées. Celle-ci se situe actuellement à 3,5 % des 600 membres permanents du personnel des FARP. Le ministre de la Défense actuel est une femme. Aucune politique ou procédure spécifique en matière d'égalité des sexes et de lutte contre la discrimination/la violence sexistes n'a pu être identifiée. Par ailleurs, aucune information sur les politiques de ressources humaines et sur les mécanismes de contrôle n'était disponible.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : aucune donnée disponible.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune, outre le Code pénal de 2004[53] (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2).

4. Code de conduite sensible au genre : il n'existe aucun code de conduite.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : il n'existe aucune procédure spécifique. En général, la Constitution prévoit que les crimes commis par des membres du personnel des forces armées soient jugés par le Tribunal militaire[54].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

7. Mécanismes de collaboration : aucun.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : le service militaire est obligatoire pour les hommes et facultatif pour les femmes. Selon le Plan national de développement 2002-2005, le personnel s'élevait alors à environ 1 000 hommes et femmes, soit 0,28 % de la population[55]. Des estimations plus récentes (2010) ont montré qu'il s'élevait en réalité à 1 200, dont seulement 21 femmes (1,75 %). Cependant, les femmes constituent 3,5 % des 600 membres permanents du personnel militaire[56].

9. Grade du personnel féminin et masculin : parmi les 21 femmes du personnel des forces armées, figurent 2 capitaines, 2 premiers lieutenants, 5 lieutenants, 5 sergents, 1 sergent-major, 2 seconds sergents et 4 sous-officiers[57].

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : le Cap Vert ne participe actuellement à aucune opération de maintien de la paix.

11. Taux de départ du personnel : aucune information.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucune donnée disponible.

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune information.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : selon certaines sources, les femmes ont bénéficié de « discrimination positive » depuis 2000[58].

16. Associations professionnelles de femmes : aucune.

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : une caserne est réservée au personnel féminin sur l'île de Sal, bien qu'aucune femme n'y fût stationnée au moment de la recherche. Une caserne similaire doit être construite à Praia et Mindelo, où séjourne actuellement du personnel féminin. Le manque d'infrastructures de ce type est considéré comme un des principaux facteurs limitant la représentation des femmes dans les forces armées[59].

FORMATION

18. Formation sur le genre : aucune.

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : aucune donnée disponible.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : les FARP sont sous le contrôle du Parlement (voir la section sur la gouvernance nationale, point 3). Aucune information supplémentaire n'est disponible à ce sujet.

22. Contrôle par la société civile : aucune donnée disponible.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune donnée disponible.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Les différents tribunaux du Cap Vert sont des organes indépendants[60], conformément à la Constitution. Placé sous l'autorité du ministère de la Justice, le système judiciaire est composé de la Cour suprême[61], des tribunaux de première instance, des cours des comptes, des cours des impôts et des douanes ainsi que du Tribunal militaire[62]. Les procureurs sont nommés par le ministère de la Justice. Les juges sont nommées par la Cour suprême sur la base des candidatures proposées par le Conseil suprême des magistrats. La Commission nationale des droits de l'homme défend les droits humains et civils de la population[63].

La représentation des femmes dans le secteur judiciaire du Cap Vert est relativement élevée. Sur un total de 117 juges, 44 sont des femmes (37,60 %). La Cour suprême présente un taux équivalent de femmes (37,93 %). En outre, le ministre de la Justice actuel est une femme. Des progrès ont par ailleurs été faits en termes de formation sur les questions de genre et en termes d'assistance aux victimes, notamment par le biais d'assistance juridique aux victimes de violence sexiste dans des centres spécialisés. Toutefois, il existe peu de politiques, règles et procédures internes spécialisées et aucune donnée n'a pu être relevée en matière de contrôle et de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune donnée disponible.

2. Politiques de ressources humaines : aucune donnée disponible.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune, outre le Code pénal de 2004 (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2)[64].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune information.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune donnée disponible.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : des programmes du type de l'initiative en faveur de la création de réseaux de soins – mise en place par l'Association capverdienne des femmes juristes (AMJ) en collaboration avec le ministère de la Justice et d'autres organisations (voir la section sur la police, point 8) – facilitent l'accès des femmes à la justice. Cette initiative est mise en œuvre au sein des différents tribunaux compétents à travers le pays[65]. En outre, l'Institut capverdien pour l'égalité et la parité des sexes (ICIEG), avec l'appui du Fonds des Nations Unies pour la population, a mis sur pied des activités visant à renforcer les capacités des acteurs juridiques assistant les femmes victimes de violence (notamment l'AMJ et l'Organisation des femmes capverdiennes)[66].

8. Mécanismes de collaboration : voir point 7 ci-dessus.

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : sur les 117 juges du système judiciaire et des ministères, 44 sont des femmes (37,6 %).

10. Nombre de juges hommes et femmes :

- Cour suprême :
  - » 22 des 58 juges internes sont des femmes (37,93 %).
  - » 5 des 12 juges externes sont des femmes (41,67 %).
  - » 2 des 7 juges consultatifs supérieurs sont des femmes (28,57 %).
- Tribunaux régionaux :
  - » 15 des 40 juges sont des femmes (37,50 %).

11. Objectifs en matière de recrutement du personnel féminin : aucune donnée disponible.

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune information disponible.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune donnée disponible.

14. Associations professionnelles de femmes : créée en 2000, l'Association des femmes juristes (AMJ) rassemble des juristes, des avocates et des juges et compte environ 150 membres. Elle travaille principalement sur des projets de lutte contre la violence domestique et d'autres formes de violence sexiste et apporte un soutien aux détenues.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : l'ICIEG et l'AMJ organisent une formation sur les questions de genre pour certains membres des services de police et du système judiciaire depuis 2006 (voir la section sur la police, point 19). Dans le secteur de la justice, cette formation a été dispensée en grande partie aux juges travaillant sur le droit pénal[67].

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : la formation dispensée au sein de la Maison de la justice traite notamment de questions liées au genre à travers des discussions sur les droits humains fondamentaux. Il n'a cependant pas été possible de déterminer avec certitude qui a bénéficié de cette formation. La formation universitaire de base pour les étudiants en droit comprendrait par ailleurs des aspects en lien avec les questions de genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : aucune donnée disponible.

18. Mécanismes de contrôle externe : aucune donnée disponible.

19. Contrôle par la société civile : aucune donnée disponible.

20. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune donnée disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Les services pénitentiaires du Cap Vert sont sous la responsabilité du ministère de la Justice et sous l'autorité de la Direction générale des services pénitentiaires. En 2003, le Cap Vert comptait 11 prisons[68]. Les prisons sont surpeuplées et les conditions très difficiles. Par ailleurs, les périodes de détention préventive sont longues, et les procédures judiciaires accusent souvent des retards. Toutefois, l'agrandissement récent de certaines prisons et la construction de nouvelles prisons ont amélioré la situation[69].

Il n'existe pas au sein des services carcéraux de politiques institutionnelles sur les questions de genre, ni de règles ou de procédures spécifiques en matière de harcèlement sexuel ou de violence sexiste. Les prisons accueillent des détenus des deux sexes, bien que les femmes et les filles, à l'instar des mineurs, soient logées séparément des détenus hommes. Cependant, il arrive que les détenus mineurs, filles et garçons, soient placés avec les détenues femmes ou, dans d'autres cas, avec des détenus adultes du même sexe. Les détenues ne sont surveillées que par des femmes. Les mineurs semblent parfois surveillés par des gardiens de l'autre sexe. Des procédures et des locaux spéciaux sont prévus pour les femmes enceintes, les femmes qui allaitent et les femmes avec enfant en bas âge. Les services carcéraux collaborent avec les organisations de femmes, ainsi qu'avec l'institution gouvernementale traitant de questions de genre (Institut capverdien pour l'égalité et la parité des sexes, ICIEG). Au moment de la présente recherche, sur 669 détenus, 44 étaient des femmes (6,29 %). Si la présence de gardiennes a pu être confirmée, il n'a pas été possible de déterminer combien des 152 gardiens étaient des femmes. Des formations en matière de parité des sexes sont en préparation. Celles-ci sont d'ailleurs essentielles, puisqu'il semblerait que des détenues aient été victimes d'abus sexuels de la part de gardiens de prison.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune[70].

2. Politiques de ressources humaines : aucune donnée disponible.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune, outre le Code pénal de 2004 (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2)[71].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : les détenus hommes et femmes sont placés dans des prisons communes, mais dans des locaux séparés. Pour des raisons de sécurité Ils pratiquent très rarement des activités communes. Les fouilles corporelles sont effectuées par des gardiens femmes pour les détenues et par des gardiens hommes pour les détenus.

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les détenus hommes et femmes ne reçoivent pas les visites dans les mêmes locaux de la prison. Les détenus de moins de 21 ans reçoivent les visites également dans d'autres locaux. Les visites conjugales sont autorisées[72].

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : des cellules spéciales sont prévues pour les femmes enceintes ou qui allaitent. Celles-ci ont le droit de demander de l'assistance de la part de la prison (visites médicales, médicaments et alimentation)[73]. Les enfants doivent quitter la prison avant l'âge de 3 ans. Si le père est également détenu, il est autorisé à passer un jour par semaine avec son enfant et la mère. Cette visite est toutefois soumise à l'autorisation de la direction de la prison. S'il n'est pas lui-même en détention, il peut demander un droit de visite auprès de l'administration pénitentiaire.

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : dans de tels cas, une plainte est transmise à l'administration pénitentiaire, qui déclenche alors une procédure d'enquête interne et éventuellement pénale. Dans les cas graves, l'affaire peut être soumise au procureur de la République. Si l'auteur présumé est un fonctionnaire ou un gardien, il encourt également des sanctions disciplinaires.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : les prisons sont communes, mais il existe des unités de détention séparées selon le sexe. La nouvelle prison de Praia sépare également les détenus selon le crime commis et leur âge (les détenus âgés de 16 à 21 ans sont placés avec les détenus femmes). Selon certaines informations, les autres prisons respectent la séparation des sexes, mais placent les détenus mineurs avec les détenus adultes du même sexe[74].

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : il existe différents types de formation pour les détenus, s'adressant soit à l'un soit aux deux sexes.

- Coiffure : femmes.
- Couture : femmes et hommes.
- Menuiserie et informatique : mineurs et adultes des deux sexes.
- Arts : mineurs des deux sexes.

Il existe également des cours d'éducation à la santé pour les deux sexes, notamment sur la drogue et sur la prévention du VIH/sida, ainsi que sur les droits humains et la citoyenneté. En outre, l'Association des femmes juristes (AMJ) a récemment mis sur pied une formation pour préparer les détenues à se réinsérer dans la société.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : tous les détenus ont droit à une assistance médicale et toutes les prisons sont équipées d'une clinique où travaillent un médecin et un infirmier. En cas d'urgence, les détenus sont transférés dans des hôpitaux spécialisés. Les détenus toxicomanes sont suivis par le service psychologique de la prison. La clinique pénitentiaire assure en général les soins de santé reproductive, alors que les examens gynécologiques sont fournis en dehors de la prison, par des cliniques privées ou publiques (pour les traitements médicaux durant la grossesse, voir point 7). Toutefois, les services de santé carcéraux ont été décrits comme « de faible qualité »[75].

13. Mécanismes de collaboration : l'assistance apportée par les organisations de femmes et l'ICIEG dans différentes prisons est ponctuelle. Il n'existe pas de mécanismes de collaboration officielle ou de programme spécifique. Les autorités du Cap Vert ont pris conscience de la nécessité de partager la responsabilité du travail de réinsertion des détenus avec la société civile et le secteur privé[76]. Ainsi, l'AMJ forme les détenues afin de faciliter leur réinsertion sociale après leur libération (voir point 11).

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : sur les 699 détenus, 44 seraient des femmes (6,29 %)[77].

15. Part du personnel féminin et masculin : le personnel pénitentiaire compterait 152 membres (nombre de femmes non disponible).

16. Grade du personnel féminin et masculin : aucune donnée disponible.

17. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

18. Objectifs en matière de recrutement du personnel féminin : aucune information n'a été relevée sur d'éventuels objectifs spécifiques de recrutement. Toutefois, au moment de la présente recherche, il était prévu d'engager 10 femmes sur un total de 33 nouvelles recrues (30,49 %).

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : bien que les prisons soient mixtes, les détenus sont répartis dans des unités séparées en fonction de leur sexe. Les gardiens de prison hommes ne sont pas autorisés à travailler ou à entrer dans les cellules des détenues ou à les fouiller. Il en va de même pour les gardiennes et les détenus. Toutefois, il semblerait que des détenues aient été victimes d'abus sexuels de la part de gardiens de prison, ce qui démontrerait que cette séparation n'est pas totalement respectée[78].

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune donnée disponible.

22. Associations professionnelles de femmes : il existe une association du personnel pénitentiaire féminin. En outre, il existe une nouvelle association des gardiens de prison ouverte aux hommes et aux femmes (sans section spécifique pour les femmes). Ce nouvel organe aurait organisé des manifestations et des activités en lien avec les femmes, par exemple lors de la journée internationale de la femme.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : une séparation hommes-femmes est appliquée à certaines infrastructures, telles que les salles de bains ou les dortoirs. Les hommes et les femmes portent cependant le même uniforme. Les gardiennes enceintes sont autorisées à porter des vêtements de grossesse de la même couleur que l'uniforme standard.

FORMATION

24. Formation sur le genre : aucune formation sur le genre n'a encore eu lieu, mais une formation portant notamment sur les agressions sexuelles et physiques est prévue.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : aucune donnée disponible.

27. Mécanismes de contrôle externe : le ministre de la Justice, les juges et les parlementaires participent au contrôle des conditions carcérales. La Commission nationale des droits de l'homme pourrait également assumer certaines fonctions de contrôle. Elle ne serait cependant jusqu'à présent jamais intervenue dans ce domaine. D'autres acteurs toutefois, comme l'ambassade des États-Unis, se sont impliqués dans le contrôle des services pénitentiaires, y compris des prisons[79].

28. Contrôle par la société civile : aucune donnée disponible.

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucune statistique disponible. Toutefois, il semblerait que des détenues aient été victimes d'abus sexuels de la part de gardiens de prison[80].

NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf ; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx ; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2 ; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49 ; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS ; Programme des Nations Unies pour le Développement« Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227 ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Anciennement le Parti africain pour l'indépendance de la Guinée-Bissau et du Cap Vert.
3. Adelino Handem, « Cape Verde » dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève: DCAF, 2008), 61-63.
4. Etant donné que l'archipel était inhabité au moment de l'arrivée des colons portugais, la population actuelle du Cap Vert est singulièrement homogène d'un point de vue ethnique, religieux et linguistique. Ibid., 61, 73.
5. Ibid., 69, 73.
6. Ibid., 67. Le Cap Vert sert de lieu de transit (notamment entre l'Amérique latine et l'Europe de l'Ouest). Carlos Nunes Fernandes dos Reis, « Republic of Cape Verde » dans *Parliamentary Oversight of the Security Sector in West Africa: Opportunities and Challenges*, ed. Adedeji Ebo et Boubacar N'Diaye (Genève: DCAF, 2008), 105-106.
7. Le trafic de drogues, d'armes et d'êtres humains, ainsi que le crime organisé font partie des menaces majeures mentionnées dans *Grandes Opções do Conceito Estratégico de Defesa e Segurança Nacional* (Praia, 2005), 3 ; *Conceito Estratégico de Defesa e Segurança Nacional* (Praia: ministère de la Justice, 2009), 16.
8. Handem, « Cape Verde », 67.
9. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Cape Verde », afrol News, http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/capeverde_women.htm ; *Constitution de la République du Cap Vert* (Présidence de la République du Cap Vert, Loi constitutionnelle 1/V/99 du 23 novembre 1999), article 1.
10. Dr Robert Winslow, « Cape Verde », *Crime and Society: a Comparative Criminology Tour of the World*, San Diego State University, http://www-rohan.sdsu.edu/faculty/rwinslow/africa/cape_verde.html.
11. afrol News, « Cape Verde ».
12. Winslow, « Cape Verde ».
13. Cf. Handem, « Cape Verde », 64.
14. Handem, « Cape Verde », 64 ; *Constitution*, article 124. La Constitution a été approuvée en 1992 et a été révisée deux fois depuis lors: en 1995 et 1999.
15. Entre autres. Ils participent l'un comme l'autre aux processus décisionnels suivants : déclaration de guerre, proclamation de la paix, instauration de l'état d'urgence et amnistie (décisions alors soumises au Président). Handem, « Cape Verde », 64 ; *Constitution*, article 174, 175. En outre, les articles 175 et 176 de la Constitution précisent le rôle légal de l'Assemblée nationale pour ce qui est de l'organisation de la défense nationale, des forces armées et de sécurité, des tribunaux et de la fonction publique.
16. Nunes Fernandes dos Reis, « Republic of Cape Verde », 115.
17. Ibid., 113. Voir aussi Handem, « Cape Verde », 64 et *Constitution*, articles 176-177.
18. Intégré notamment par les ministres pour la défense nationale, la sécurité intérieure, les affaires étrangères, le transport et les pêches, ainsi que par des représentants de la police. Nunes Fernandes dos Reis, « Republic of Cape Verde », 108.
19. Handem, « Cape Verde », 64, 67-68 ; *Constitution*, articles 134, 248.
20. *Constitution*, articles 248-250.
21. Comme décrit dans afrol News, « Cape Verde ».
22. Cap Vert virtuel, « New Government of the Republic of Cape Verde », Ambassade du Cap Vert à Washington, D.C., http://virtualcapeverde.net/news2/modules/Downloads/docs/CV_NewGovernement24FEB2010.pdf
23. Handem, « Cape Verde », 72.
24. Cf. *Constitution*.
25. Nunes Fernandes dos Reis, « Republic of Cape Verde », 106.
26. Les cinq domaines principaux du plan étaient : les aspects juridiques et institutionnels ; la prévention ; la protection des victimes et leur réintégration sociale et psychologique ; les peines et la réhabilitation des auteurs ; l'éducation, l'information et la communication pour le changement des comportements. Division des Nations Unies pour la promotion des femmes, « The UN Secretary-General's Database on Violence against Women: Cape Verde », Nations Unies, Division pour la promotion des femmes http://webapps01.un.org/vawdatabase/countryInd.action?countryId=318.
27. Fonds des Nations Unies pour la population, « Cape Verde », UNFPA, http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/CO_Overviews/Cape%20Verde_b1_9.18.doc. Le pourcentage de femmes membres de l'Assemblée nationale est passé de 11 % à 18,1 % entre 2001 et 2006. Union interparlementaire, « Women in national parliaments: Situation as of 31 December 2005 », Union interparlementaire http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif311205.htm ; Union interparlementaire , « Women in national parliaments: Situation as of 31 January 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
28. *Code pénal du Cap Vert* (ministère de la Justice, décret législatif n°4/2003 du 18 novembre, amendé le 1er juillet 2004), article 134. Voir aussi Division des Nations Unies pour la promotion de la femme, « Cap Vert ».
29. Winslow, « Cape Verde. » Handem a également soutenu que les réformes du code pénal et du code de procédure pénale ont été entreprises afin que ceux-ci remplissent les standards des droits humains et dans le contexte du processus de modernisation lancé par l'archipel. Handem, « Cape Verde », 65.
30. *Code de procédure pénale* (ministère de la Justice, décret législatif n° 2/2005 du 7 février).
31. Comme l'affirme l'ONU, une des mesures qui peuvent être imposées en vertu des dispositions de ce nouvel instrument procédural est « une interdiction de continuer à résider dans la maison familiale, lorsque le défendeur est l'objet de poursuites relatives à de mauvais traitements perpétrés sur un époux ou partenaire », Division des Nations Unies pour la promotion de la femme, « Cap Vert ».
32. Article 23 (principe d'égalité devant la loi), article 47 (liberté d'expression et d'information, mais interdiction de défendre la violence, le racisme, la xénophobie ou la discrimination envers les femmes), article 54 (participation politique: l'État doit encourager une participation politique équitable entre hommes et femmes), articles 61-62 (droits du travail: les femmes et les hommes doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal ; droit des femmes à une protection particulière durant la grossesse et après l'accouchement ; garanties de conditions de travail qui permettent l'exercice des fonctions maternelles et familiales), article 87 (obligations de l'état: la nécessité pour l'État d'éliminer les conditions qui favorisent la discrimination envers les femmes et d'assurer la protection de leurs droits, ainsi que les droits des enfants). *Constitution*.
33. Par exemple, l'article 73 contient une protection spéciale pour les enfants contre la discrimination, l'abus de pouvoir, le travail infantile, l'exploitation sexuelle et le trafic. *Constitution*.
34. *Décret-loi 78/79 du 25 août relatif au viol* (1979). Division des Nations Unies pour la promotion de la femme, « Cap Vert ».
35. Données collectées par le chercheur. Il y avait auparavant 2 femmes dans cet organe – Nunes Fernandes dos Reis, « Republic of Cape Verde », 111, 113.
36. Union interparlementaire, « Women in national parliaments: Situation as of 31 January 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
37. Voir à ce sujet Winslow, « Cape Verde ».
38. Handem, « Cape Verde », 67. (Traduction anglaise de l'article 240 de la Constitution.)
39. Handem, « Cape Verde », 67.
40. Nunes Fernandes dos Reis, « Republic of Cape Verde », 110.
41. Winslow, « Cape Verde ». Il a également été fait état d'abus sur des détenus et de cas « d'impunité » de fonctionnaires de la police au sein du Gouvernement du Cap Vert, « Governo acolhe resultados do Relatório sobre Direitos Humanos com satisfação », *Government*

of Cape Verde Press Release, http://www.governo.cv/index.php?option=com_content&task=view&id=2326.
42. *Code pénal*.
43. Anciennement *l'Institut du statut de la femme* (créé par le décret-loi 1/94).
44. Division des Nations Unies pour la promotion de la femme, « Cap Vert ».
45. Winslow, « Cape Verde ».
46. « Statement of the Minister Responsible for Gender Issues, Chairperson of ICIEG on 25 November 2008 », extrait disponible à la Division des Nations Unies pour la promotion de la femme, « Cap Vert ».
47. Les données fournies ne semblent pas entièrement cohérentes et doivent être tenues pour approximatives.
48. « Training of Police and the Judiciary (2006) », voir Division des Nations Unies pour la promotion de la femme, « Cap Vert ».
49. Handem, « Cape Verde », 71.
50. Winslow, « Cape Verde ».
51. *Constitution*, articles 243-244.
52. Handem, « Cape Verde », 67.
53. *Code pénal*.
54. *Constitution*, article 217.
55. Nunes Fernandes dos Reis, « Republic of Cape Verde », 109. Selon Handem, la proportion du personnel militaire serait légèrement plus élevée, soit 0.3 %. Handem, « Cape Verde », 66-67.
56. Expresso das Ilhas, « Cabo Verde : Falta de condições nos quartéis inviabiliza presença de mais mulheres nas Forças Armada, admite Exército / Nacional / Detahle de Notícia », Expresso das Ilhas, 11 janvier 2010, http://www.expressodasilhas.sapo.cv/index.php/pt/noticias/go/cabo-verde--falta-de-condicoes-nos-quarteis-inviabiliza-presenca-de-mais-mulheres-nas-forcas-armadas--admite-exercito.
57. Ibid.
58. Tel qu'expliqué in Ibid.
59. Ibid.
60. Handem, « Cape Verde », 63. Un observateur a affirmé que des progrès avaient été réalisés en matière d'indépendance de la Cour et que des personnes d'influence (tel que l'ancien Premier ministre) font actuellement l'objet d'une enquête pour corruption. Winslow, “Cape Verde.”
61. Connu aussi sous le nom de « Tribunal suprême du justice » du portugais *Supremo Tribunal de Justiça*.
62. Handem, « Cape Verde », 65 et *Constitution*, article 213.
63. Handem, « Cape Verde », 65, 69.
64. *Code pénal*.
65. *A Semana*, « São Miguel House of Law unveiled today, » A Semana, 27 janvier 2007, http://www.asemana.publ.cv/spip.php?article22284.
66. « Statement of the Minister Responsible for Gender Issues, Chairperson of ICIEG on 25 November 2008 », Division des Nations Unies pour la promotion des femmes, « Cap Vert ».
67. « Training of Police and the Judiciary (2006) », voir Division des Nations Unies pour la promotion des femmes, « Cap Vert ».
68. Kings’s College London, « Prison Brief for Cape Verde », *World Prison Brief*, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=8.
69. Gouvernement du Cap Vert, « Governo acolhe resultados ».
70. Voir par exemple l'article 3 du « Regulamento interno da cadela Central da Praia », in *Boletim Oficial: 3˚ Suplemento*. séries 1: numéro 49 (ministère de la Justice : décembre 2009).
71. *Code pénal*.
72. « Regulamento interno da cadela Central da Praia », article 27.
73. Ibid., article 16.
74. Winslow, « Cape Verde ».
75. Ibid.
76. Handem, « Cape Verde », 68.
77. Donnée en date du mois de décembre 2009. Winslow a des chiffres légèrement inférieurs: environ 600. Winslow, « Cape Verde ».
78. Winslow, « Cape Verde ».
79. Gouvernement du Cap Vert, « Governo acolhe resultados ».
80. Winslow, « Cape Verde ».

Côte d'Ivoire

Michèle Olga Pépé
Anki Sjöberg

EN BREF[1]

- **Population : 15 366 672 habitants ; 51,05 % d'hommes, 48,95 % de femmes (1998)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 23,3 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2003)**
- **Espérance de vie : 56,6 ans pour les hommes, 58,6 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005–2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 60,8 % pour les hommes, 38,6 % pour les femmes (2000)**
- **Taux de fécondité : 4,6 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 149 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 1,5 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 146 sur 180 (2010)**

Note de l'éditeur : *Les recherches effectuées pour élaborer ce profil de pays sont antérieures aux élections nationales de 2010 et, sauf indication contraire, les données remontent à avril 2010. Étant donné les soulèvements sociaux et politiques survenus fin 2010 et début 2011, les informations présentées ci-après peuvent avoir changé ; il s'agit néanmoins d'une base utile pour mesurer les améliorations ou les détériorations de la systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans le secteur de la sécurité.*

INTRODUCTION*

Durant ses années postcoloniales, la Côte d'Ivoire, ancienne colonie française, a fait figure d'exception en Afrique tant par sa stabilité que par la prospérité de son économie. Durant la dernière décennie toutefois, le pays s'est plutôt caractérisé par une économie défaillante et une politique instable. Un premier coup d'État militaire a eu lieu en décembre 1999, suivi par un mécontentement populaire croissant, une forte instabilité et des violences durant les élections de 2000[2]. Cette situation a abouti à la chute du régime militaire et l'accession au pouvoir de Laurent Gbagbo, le 26 octobre 2000. Cependant, la violence des moyens utilisés pour créer cette « Deuxième République » a péjoré un climat déjà entaché de violence[3], et une guerre civile a éclaté en septembre 2002 entre le nouveau gouvernement et le groupe armé « Forces nouvelles » à la suite d'une crise politico-militaire[4]. En 2003, le pays, qui se trouvait alors dans une impasse, s'est vu divisé *de facto* entre le nord contrôlé par les rebelles et le sud contrôlé par le gouvernement[5], sous la surveillance des troupes de maintien de la paix de l'ONU. Plus récemment, les élections tenues de fin novembre à début décembre 2010 ont été contestées par deux candidats présidentiels, le président en exercice Laurent Gbagbo et son opposant Alassane Ouattara, revendiquant l'un comme l'autre la victoire. Elles ont été suivies par des troubles politiques et des violences. Au moment de l'élaboration de ce profil, aucune résolution n'avait été atteinte.

Les principaux ministères impliqués dans la prestation de services de sécurité et le contrôle du secteur de la sécurité sont ceux de l'Intérieur, de la Défense et de la Justice. Les institutions étatiques formelles du secteur de la sécurité (ISS) regroupent « les forces chargées de la protection et de la défense de l'intégrité territoriale et celles chargées de la sécurité intérieure », soit les forces armées, d'une part, et les services de police et la gendarmerie, notamment, d'autre part[6]. Les années de tensions et de violence internes ont favorisé une militarisation de la police et de la gendarmerie (qui possèdent des armes généralement disproportionnées par rapport à leur mandat de maintien de l'ordre public)[7] et une situation où le contrôle civil et parlementaire sur

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

l'armée est limité. En fait, le contrôle de l'armée est essentiellement entre les mains du président[8]. En dépit de la signature de nombreux accords de paix et de coopération[9], peu de progrès ont été faits dans les processus de désarmement, de démobilisation et de réintégration et dans l'intégration des forces rebelles dans les forces armées nationales. Ainsi, ces deux questions demeurent des défis pour la réforme du secteur de la sécurité (RSS)[10]. Toutefois, d'après certaines informations, même sans l'intégration des forces rebelles, les forces armées sont en proie à des divisions, des tensions ethniques et des rivalités personnelles résultant en une « multiplicité des centres de commande »[11]. Le fait que les forces armées nationales ne répondent pas des crimes qu'elles ont commis représente encore un autre obstacle pour la RSS. Il a été affirmé, en effet, que « même dans les cas bien documentés de violence, de viols et d'assassinats, les auteurs jouissent d'une impunité qui a abouti à une nette détérioration de l'image de l'armée et de ses relations avec les populations »[12]. Par ailleurs, des flux incontrôlés d'armes en provenance de pays voisins sortant d'un conflit (Liberia, Sierra Leone) ont contribué à la hausse du niveau d'insécurité, qui a dans une certaine mesure mené à une « prolifération incontrôlée de groupes paramilitaires »[13]. Enfin, le manque d'indépendance de la branche judiciaire[14] entrave l'accès à la justice pour les victimes d'abus, notamment de violence sexiste.

La Constitution ivoirienne interdit la discrimination sur la base du sexe[15], et la législation nationale reconnaît de mieux en mieux la nécessité de protéger les droits des femmes et des filles[16]. Cependant, la violence sexiste envers les femmes et les filles demeure répandue, surtout dans les zones rurales, et la guerre civile, avec son lot de violences sexuelles perpétrées en toute impunité par les forces pro-gouvernementales comme par les rebelles, a encore aggravé la situation[17]. Malgré la législation et le travail des organisations ivoiriennes de défense des droits des femmes, les lois protégeant l'intégrité physique des femmes et des filles en Côte d'Ivoire sont faibles et rarement mises en œuvre. Ainsi, selon l'Organisation de coopération et de développement économiques :

> La violence à l'égard des femmes, y compris la violence conjugale, est très répandue et n'est pas sanctionnée spécifiquement. La violence domestique est considérée comme un problème familial et est associée à une forte stigmatisation sociale : les femmes sont souvent humiliées pour s'être soi-disant « mal comportées et mériter une correction ». Une étude menée par l'Association ivoirienne pour la défense des droits de la femme (AIDF) a indiqué que 90 % des femmes interrogées avaient été victimes de violence domestique[18].

Selon certaines sources, les femmes victimes de violence domestique et de viol sont souvent « ignorées lorsqu'elles cherchent à signaler les actes de violence à la police »[19]. Bien qu'illégale en Côte d'Ivoire[20], la mutilation génitale féminine (MGF) est fréquemment pratiquée (les chiffres variant entre 34 %[21], 45 %[22] et 60 %[23]), avec toutefois de fortes variations géographiques et culturelles[24]. Il en va de même pour les mariages précoces et forcés : selon un rapport de l'ONU publié en 2004, environ 25 % des filles âgées de 15 à 19 ans étaient soit mariées, soit divorcées, soit veuves[25]. Si le viol est interdit et peut entraîner 5 à 20 ans de réclusion[26], le viol conjugal n'est pas illégal[27] et le viol et d'autres formes de violence sexuelle sont endémiques[28]. Parmi les autres questions de sécurité touchant les femmes et les filles en Côte d'Ivoire figurent la situation vulnérable des employées domestiques, le VIH/sida[29], les abus sexuels commis par des enseignants menant à un taux élevé d'abandon au niveau secondaire chez les jeunes filles[30] et le trafic de femmes et d'enfants à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle commerciale.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ EN CÔTE D'IVOIRE*

Prestation de services

Police nationale
- École nationale de police
- Compagnie républicaine de sécurité
- Brigade anti-émeute
- Police judiciaire
- Inspection générale des services de police

Gendarmerie nationale
Forces armées nationales
- Inspection générale des forces armées nationales

Système judiciaire
- Tribunal militaire
- Inspection générale des services judiciaires et pénitentiaires
- Institut national de la formation judiciaire

Administration pénitentiaire
Organisations de la société civile
- Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire

Contrôle

Ministère de l'Intérieur
Ministère de la Défense
Ministère de la Justice et des Droits de l'homme
Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales
- Commission de lutte contre les violences faites aux femmes

Président de la République
Conseil supérieur de la défense
Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire
Médiateur de la République
Système judiciaire
Assemblée nationale
- Commission permanente parlementaire « Défense et sécurité »
- Commission permanente parlementaire « Affaires générales et institutionnelles »

Organisations de la société civile

* Il s'agit ici uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

Les ISS ivoiriennes sont toutes à des stades différents du processus de systématisation de la prise en compte de la dimension genre. Parmi les points positifs à souligner, les femmes sont relativement bien représentées dans le secteur de la justice et les services pénitentiaires. Ainsi, elles comptent notamment pour 23,40 % des juges et 25,96 % de l'ensemble du personnel pénitentiaire. En outre, ce sont les ISS de ces secteurs qui se sont le plus impliquées dans les formations sur le genre et qui sont sous la responsabilité du groupe chargé des questions de genre au sein du ministère de la Justice et des Droits de l'homme. Le contrôle actif de ces institutions, surtout des services pénitentiaires, par la Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire pourrait également avoir eu un impact. De plus, les politiques de ressources humaines de toutes les institutions étudiées sont dans l'ensemble relativement équitables pour les femmes et les hommes, puisqu'elles ne prévoient aucune discrimination formelle et garantissent aux femmes un congé maternité. Néanmoins, il reste encore de nombreux manques à combler et défis à relever au sein des services de police et avant tout au sein des forces armées et de la gendarmerie. Ces institutions comptent respectivement 11,14 %, 0,50 % et 0 % de personnel

féminin et sont très peu sensibles et réceptives aux questions de genre. Encore plus inquiétant, des rapports ont indiqué que des employés de ces institutions avaient perpétré des crimes violents contre des civils, y compris de la violence sexiste, restés le plus souvent impunis. Des incidents de harcèlement sexuel grave commis par des instructeurs de l'École nationale de police sont aussi préoccupants. Des mesures ont été prises pour combattre ces abus, notamment à travers le recrutement d'instructeurs de sexe féminin. À une échelle plus large, malgré une législation généralement non discriminatoire et des plans d'action sur les questions de genre, les femmes de Côte d'Ivoire demeurent faiblement représentées dans la sphère politique. Enfin, il existe peu de structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires de services, ce qui constitue un problème grave dans un pays avec un taux aussi élevé de violence sexiste.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

La politique de sécurité de la Côte d'Ivoire est largement entre les mains du président. Elle n'est ni élaborée de manière publique, ni ouvertement accessible au public. Les documents disponibles relatifs au secteur de la sécurité abordent principalement la résolution de la guerre civile de 2002-2003 et la gestion de la situation après le conflit, notamment la restructuration des forces armées nationales. En termes de politiques nationales relatives au genre, néanmoins, la Côte d'Ivoire peut s'enorgueillir de disposer à la fois d'un Plan national d'action ciblant les questions de genre et d'un Plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. Si sa législation protège de plus en plus les droits des femmes et des filles, sa mise en application par le secteur de la sécurité demeure un défi clé. La Côte d'Ivoire est dotée d'un ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales, ainsi que de 14 responsables et groupes responsables des questions de genre dans différents ministères du gouvernement[31]. Cependant, les femmes sont généralement faiblement représentées au niveau politique dans le pays, comptant pour seulement 8,90 % des membres du parlement[32] et 14,13 % des ambassadeurs (2004)[33]. L'Assemblée nationale manque de ressources et de pouvoir, et n'est généralement pas en position d'exercer un quelconque contrôle parlementaire sur les ISS. De plus, bien que le parlement approuve le budget général de l'État, « le budget réel des forces de défense est frappé du sceau "secret défense" », à l'instar d'autres informations stratégiques et financières[34].

La Côte d'Ivoire est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : la politique nationale de sécurité n'a pas pu être consultée par les chercheurs. Parmi les autres documents d'importance relatifs à la sécurité figurent les lois établissant les forces armées nationales[35] et les différents accords de cessez-le-feu et de paix liés au conflit interne de 2002-2003. Ces accords, notamment l'Accord de Ouagadougou, définissent le processus de restructuration des forces armées nationales[36], mais la plupart d'entre eux n'ont pas été mis en œuvre. D'autres documents fondamentaux relatifs à la sécurité sont les nombreux accords de sécurité et de défense que le gouvernement a conclus avec la France[37]. En outre, la constitution stipule que « [l]e président de la République est le chef suprême des armées. Il préside le Conseil supérieur de la défense »[38].

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Document de politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre (2009) :*** définit les politiques nationales plus larges sur l'égalité des chances et l'égalité des sexes, au-delà des questions liées aux pays en conflit et sortant d'un conflit abordées dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU ;
- ***Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (2009–2013) ;***
- ***Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (2008) :*** ce plan d'action, couvrant la période 2008-2012, comprend un cadre logique et un cadre de résultats, et se voit allouer un budget spécifique. Sa première priorité est de protéger les femmes et les filles contre la violence sexuelle et la MGF ;
- ***Déclaration solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'égalité des chances, l'équité et le genre (2007) ;***
- ***Plan national d'action de la femme (2003) ;***
- ***Constitution de la Deuxième République de Côte d'Ivoire (2000) :*** interdit la discrimination sur la base du sexe, y compris dans les domaines juridique et professionnel. Concernant l'égalité des chances, l'article 17 stipule : « L'accès aux emplois publics ou privés est égal pour tous. Est prohibée toute discrimination dans l'accès ou l'exercice des emplois, fondée sur le sexe, les opinions politiques, religieuses ou philosophiques. »[39];
- ***Interdiction de la MGF :*** établie en 1998 par la loi 98-757, qui prévoit à la fois une peine de prison (de 1 à 5 ans) et des amendes pour les auteurs de MGF ;
- ***Code pénal (1981) :*** comprend plusieurs interdictions qui visent à protéger les femmes et les filles, notamment les articles 345 (violence physique), 354 (viol) et 356 (harcèlement sexuel)[40].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : la Commission permanente parlementaire « Défense et sécurité » est chargée des questions de sécurité, de même que du contrôle des ISS. Elle est composée de 34 membres, parmi lesquels ne figure aucune femme[41]. La Commission permanente parlementaire « Affaires générales et institutionnelles » (CAGI) contrôle le secteur de la justice et les services pénitentiaires. Elle compte 35 membres, dont 4 femmes (11,43 %)[42].

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : en mars 2011, parmi les 203 membres du Parlement ivoirien, 18 (8,9 %) étaient des femmes et 185 (91,1 %) étaient des hommes[43].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère de la Famille, des Femmes et des Affaires sociales (dirigé par une femme) est doté d'une Direction de l'égalité et de la promotion du genre. Le ministère ne participe pas au contrôle du secteur de la sécurité[44]. Il existe par ailleurs des responsables et des groupes chargés des questions de genre dans différents ministères techniques (14 groupes sont actuellement en place)[45].

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

La police nationale de la Côte d'Ivoire est le principal prestataire de sécurité interne, assistée dans sa fonction par la gendarmerie nationale (voir la section sur les forces armées). Bien qu'elle ne soit pas directement liée aux forces armées, la police nationale jouit de certains privilèges militaires, notamment d'un armement plus perfectionné (comme des armes automatiques) et d'un « statut particulier à la fonction publique, [d'un] fonds spécial de prévoyance militaire, [de la] gratuité du logement, etc. »[46]. Le statut de la police nationale est défini dans le décret n°2004-577. Elle est sous l'autorité du ministère de la Sécurité intérieure (ou ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique, ci-après ministère de l'Intérieur). En 2010, le personnel des forces de police comptait environ 16 939 membres.

La première policière en Côte d'Ivoire a reçu son diplôme à la fin des années 80. Depuis lors, leur nombre est passé à 1 887 (11,14 %). Il n'existe aucune discrimination formelle à l'encontre des femmes et les politiques de ressources humaines sont inclusives et équitables pour les femmes et les hommes. Il n'existe aucune politique ou structure spécifique sur le genre, mais on voit se développer une structure informelle de responsables des questions relatives au genre, ainsi qu'un comité interne de policières qui se penche sur les problèmes de genre au sein de la police. Les policiers ne reçoivent pas de formation appropriée sur la violence sexiste et ont été décrits comme peu enclins à aider les victimes. Cependant, les cours sur le genre gagnent en importance, à la fois dans le cadre de modules séparés et dans la formation de base. Il n'existe aucune structure spécialisée à l'intention des bénéficiaires de services, mais des efforts sont accomplis de façon informelle pour garantir que les victimes de violence sexiste ne soient reçues que par des policières. Des cas de harcèlement sexuel à l'encontre d'étudiantes de l'École nationale de police ont été signalés. Bien que l'école ait nié ces accusations, des mesures ont été prises pour faire face à de tels abus, notamment à travers le recrutement de femmes aux postes d'instructeurs.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : le Statut des personnels de la police nationale[47] prévoit les mêmes droits pour le personnel masculin et féminin. Dans l'ensemble, les conditions sont les mêmes pour le personnel des deux sexes (en leur qualité de fonctionnaires[48]). Par exemple, la formation de base, les conditions de travail et de vie, de même que les conditions de retraite sont les mêmes pour les policiers femmes et hommes.

- Mariage : aussi bien les hommes que les femmes doivent demander une autorisation pour se marier et la « moralité » du partenaire proposé est examinée avant que la demande ne soit acceptée ou rejetée.
- Congé de maternité : 14 semaines (6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement).
- Congé de paternité : 3 jours.
- Allaitement : il n'existe pas de politique spécifique, mais des arrangements ponctuels spéciaux sont généralement accordés aux femmes qui reviennent de congé de maternité et allaitent toujours. Cela dit, ces arrangements doivent être approuvés par le superviseur de la personne concernée.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : il n'en existe actuellement aucune ; toutefois, d'après certaines informations, un document abordant ces questions était en cours d'élaboration en 2010. Par ailleurs, dans le but de réduire le risque de harcèlement sexuel durant la formation de base, l'École nationale de police a adopté une politique informelle de recrutement personnel féminin. En 2010, 25 instructeurs étaient des femmes.

4. Code de conduite sensible au genre : il existe certes un avant-projet de code, mais les chercheurs n'ont pas pu accéder au document en question.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune procédure n'a pu être identifiée. Les procédures semblent être les mêmes que pour d'autres crimes. Cependant, il a été affirmé que les femmes victimes de violence domestique et de viol qui dénoncent ces actes auprès de la police sont souvent « ignorées »[49]. Le gouvernement a lui-même reconnu que les services de police sont insuffisamment formés pour prendre en charge les victimes de violence sexuelle, ce qui « constitue un frein au bon déroulement des enquêtes, [étant donné que] les victimes se sentant remises en cause ne coopèrent pas »[50].

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : si un cas de harcèlement sexuel ou violence sexiste implique un policier, l'Inspection générale des services de police est responsable de gérer l'affaire. L'inspecteur général lance une procédure administrative aboutissant à la soumission d'un rapport au ministre de l'Intérieur, qui peut ensuite décider de convoquer un conseil d'enquête. Ce dernier peut à son tour proposer des sanctions administratives (p.ex. suspension temporaire, rétrogradation, avertissement ou renvoi). Dans les cas où des cadres supérieurs se rendent coupables d'un crime, la décision finale peut revenir au président ou au ministre de l'Intérieur, en fonction de la gravité de l'infraction.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : il existe certes un responsable non-officiel des questions relatives au genre – une femme commissaire de police –, mais cette fonction n'a pas de budget spécifique. La responsable effectue un travail « presque individuel »[51], sans aucune collaboration formelle avec le ministère de la Famille, des Femmes et des Affaires sociales.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : il n'en existe aucune au niveau officiel. Cependant, la division des ressources humaines fait en sorte, bien que ce ne soit pas une prescription officielle, d'affecter au moins 1 femme dans chaque commissariat pour recevoir les victimes de violence sexiste. Comme mentionné précédemment, la police nationale n'est que très peu formée et sensibilisée aux questions relatives à la violence sexiste. De plus, il n'y a pas de campagnes spécialisées contre la violence sexiste au niveau de la police nationale, bien que de telles campagnes aient été menées par des organisations non-gouvernementales (ONG) en partenariat avec des organisations internationales.

9. Mécanismes de collaboration : les mécanismes de collaboration avec la société civile sont informels. La police nationale a également participé à quelques activités organisées par le ministère de la Famille, des Femmes et des Affaires sociales et coopère avec des organisations et des agences internationales comme l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI), le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) et le Bureau international catholique de l'enfance (BICE), surtout sur les questions de genre.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : selon les chiffres de mars 2010, la police nationale compte 1 887 femmes (soit 11,14 % du personnel total, lequel s'élève à 16 939)[52]. La situation n'a pas beaucoup changé depuis 2009, où environ 1 700 des 15 000 employés étaient des femmes (11,33 %)[53].

11. Grade du personnel féminin et masculin :

Données de mars 2010[54] :

- Femmes commissaires : 33 (6,00 %).
- Femmes officiers de police : 207 (11,61 %).
- Femmes sous-officiers : 1 647 (11,27 %).

Données de 2009[55] :

- Femmes commissaires : 22.
- Femmes officiers de police : 200.
- Femmes sous-officiers : plus de 1 400.

Selon certaines sources, 242 femmes ont été diplômées de l'École nationale de police entre 2008 et 2010.

12. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : un quota avait été fixé pour limiter le nombre de femmes au sein des 3 premières promotions de policières, diplômées à la fin des années 1980. La première promotion comptait 30 femmes, la deuxième 300 et la troisième 500. La politique de plafonnement a été abandonnée par la suite « [pour ne pas] pénaliser les femmes »[56] et s'assurer que le recrutement et l'avancement se fondent sur les résultats de tests, de manière équitable pour les femmes et les hommes[57].

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : avant qu'un élève policier soit accepté à l'École nationale de police, le Bureau des concours mène une enquête sur sa « moralité ». Si ce processus révèle des aspects perçus comme « graves et incompatibles avec la fonction de la police », le cas est transmis à la police judiciaire. Si les faits sont ensuite prouvés, l'individu se voit refuser l'admission[58]. En revanche, aucune source ne précise si l'enquête touche spécifiquement à la violence sexiste.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun. Quand les femmes ont commencé à intégrer les services de police, elles étaient affectées à des postes de secrétariat. Actuellement, si tous les postes leur sont ouverts, les femmes seraient néanmoins réticentes à intégrer des forces d'intervention spéciale comme la Compagnie républicaine de sécurité I et II, la Brigade anti-émeute ou la police judiciaire (où les fonctions attribuées aux femmes ne sont de toute façon pas très opérationnelles). Il n'existe pas de postes ou d'unités réservés aux femmes, même si la police de la circulation a créé début 2010 une unité mobile composée uniquement de femmes, dans le but semble-t-il de trouver des affectations appropriées pour un grand nombre de femmes diplômées de l'École nationale de police.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune. Des efforts ont été faits pour garantir que le règlement du personnel soit non-discriminatoire. Par exemple, le règlement précise que des candidats des deux sexes peuvent se porter candidats pour un poste au sein de la police[59].

17. Associations professionnelles de femmes : aucune. Les syndicats sont interdits au sein de la police nationale, bien que certaines associations sociales d'assistance mutuelle soient parfois autorisées. Un comité interne se consacre aux problèmes de genre au sein de la police par l'intermédiaire de 3 sous-comités qui se concentrent respectivement sur le travail, l'éthique professionnelle et les questions sociales. Créé en 2010, ce comité est présidé par une femme

commissaire de police et composé de 33 femmes commissaires ainsi que d'autres policières de différents grades. L'un de ses objectifs est d'obtenir l'autorisation de créer une association du personnel féminin et d'aborder les problèmes de genre au sein de la police.

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les femmes et les hommes portent le même uniforme, bien que les femmes soient autorisées à porter des jupes. Généralement, il n'existe pas d'infrastructures spécifiques à chaque sexe pour ce qui est des vestiaires, des douches et des toilettes. A l'école de police, en revanche, les douches et les dortoirs sont séparés. Dans les casernes, les policiers vivent avec leur famille.

FORMATION

19. Formation sur le genre : une session de formation sur les questions de genre a été organisée à Abidjan en février 2009. Co-organisée par le ministère de l'Intérieur, l'ONUCI et l'Agence allemande de coopération technique (GTZ, aujourd'hui GIZ), la formation était destinée à des participants occupant des postes à responsabilité au sein de la police nationale et du ministère de l'Intérieur. La formation, intitulée « La valorisation et la prise en compte optimale de la gente féminine au sein de la police nationale » s'est déroulée sur 3 jours et a rassemblé 25 participants, dont 9 femmes (36 %). Quoique facultative, la participation a été perçue comme une prescription de la Direction générale de la police nationale[60]. Le contenu est exposé ci-dessous.

CONTENU
● Cadre légal national et international ;
● Introduction aux questions de genre au sein du secteur de la sécurité ; ● Comprendre le concept de genre au sein du secteur de la sécurité ; ● Genre, droits humains et sécurité ;
● Analyse des questions de genre au sein du secteur de la sécurité ;
● Dimension genre dans la recherche et la documentation sur la sécurité ; ● Dimension genre dans les rôles consultatifs ; ● Dimension genre dans les programmes et les projets de sécurité ; ● Dimension genre dans la formation de sécurité ;
● Formes de discrimination et de pratique dans la police ; ● Formes de violence sexiste et situation en Côte d'Ivoire ; ● Mesures pour prévenir et combattre la violence sexiste au sein du secteur de la sécurité[61].

20. Systématisation de la prise en compte du genre dans la formation : à l'École nationale de police, le CICR dispense des sessions de formation visant principalement à préparer les policières qui recevront des femmes victimes de violence sexiste dans les commissariats. La formation est basée sur un module sur la protection des personnes en situation de vulnérabilité, qui existe depuis 2007. Celui-ci explique notamment comment recevoir des femmes victimes de violence domestique[62]. Par ailleurs, depuis 2008, le BICE organise des sessions de formation sur la protection des enfants, qui touchent à certains aspects de la violence sexiste. Il est également prévu de créer un module général sur le genre destiné à l'École nationale de police, qui devrait être dispensé par l'ONUCI[63].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : il n'existe pas de mécanisme de contrôle spécifique lié aux questions de violence sexiste. Cependant, l'Inspection générale des services de police est mandatée pour mettre en œuvre différentes mesures disciplinaires, afin d'assurer le fonctionnement normal des services de police[64]. Son personnel comprend 9 femmes (2 cadres et 7 subalternes). Quant aux 17 inspecteurs, ce sont tous des hommes, puisque les policières n'ont pas encore atteint le grade et l'expérience requis pour exercer les fonctions d'inspectrice[65]. Il n'existe toutefois pas de barrières formelles à l'accession des femmes au poste d'inspectrice. Enfin, le ministère de l'Intérieur exerce également une forme de surveillance et de contrôle internes. Aucun détail supplémentaire n'est disponible à ce sujet.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : la Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI, voir la section sur le système judiciaire) fait office de mécanisme de contrôle externe, mais surtout sur les questions relatives à son mandat de promotion, protection et défense des droits humains[66]. La constitution a également établi un organe de médiation[67] : une autorité administrative indépendante chargée d'enquêter sur le travail des services publics (non seulement les services de police, mais aussi les forces armées, le secteur de la justice et les services pénitentiaires), généralement sur la base de plaintes formulées par les citoyens. Ces plaintes pourraient concerner des incidents de violence sexiste commis par des membres du personnel du secteur de la sécurité, bien que cela ne se soit pas encore produit. Notons que cet organe a un mandat de médiation – non pas un mandat judiciaire, ni pénal – visant à trouver des accords. Le médiateur chef et tous les autres cadres supérieurs (médiateurs et chefs de cabinet) sont des hommes, à l'exception de l'1 des 3 chefs de cabinet (33,33 %)[68].

23. Contrôle par la société civile : la société civile joue un rôle informel dans le contrôle de la police nationale, surtout par le biais des médias qui permettent aux organisations de défense des droits humains de dénoncer les abus commis par la police ou les forces armées. Quelques ONG, comme le Mouvement des droits humains, l'Action pour la défense des droits de l'homme et la Ligue ivoirienne des droits de l'homme, contribuent également à porter les cas des victimes devant la justice. Néanmoins, en général, « ces organisations de la société civile ivoirienne ne s'intéressent au secteur de la sécurité qu'occasionnellement, ce qui limite leur impact sur sa gestion »[69].

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : peu de cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste commis par les membres de la police à l'encontre de civils ont été signalés. En 2007, par exemple, 1 policier a été accusé de viol et 3 autres de harcèlement sexuel[70], et en 2009, seule 1 plainte pour viol d'un civil a été déposée auprès de l'Inspection générale des services de police. Un document de la CNDHCI publié en 2009 a détaillé des cas de harcèlement sexuel – comme la nudité forcée – d'étudiantes par leurs instructeurs à l'École nationale de police. L'école a démenti les abus et la CNDHCI n'a pris aucune mesure à son encontre après l'enquête[71]. Cependant, l'école a récemment fait des efforts pour recruter des instructrices.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Les forces armées nationales de la Côte d'Ivoire comprennent l'armée de l'air, la marine et l'armée de terre (la dernière étant la plus grande des trois). Depuis le coup d'État militaire de 1999, les forces armées ont la réputation d'être « politisées »[72]. Bien qu'elles soient théoriquement sous l'autorité du ministère de la Défense, de nombreuses unités sont encore sous le contrôle direct du président[73]. Le personnel des forces armées compterait actuellement près de 17 000 membres, auxquels s'ajoutent les auxiliaires[74]. La « désobéissance et l'insubordination » ont été soulignés comme d'importants problèmes internes[75]. En cas de besoin, les forces armées sont appuyées par la gendarmerie nationale. Contrairement aux forces armées, la gendarmerie est considérée comme une unité d'élite bien équipée et bien entraînée[76]. À l'instar de la police nationale, la gendarmerie a acquis des armes plus lourdes (à savoir : des chars, des canons et des armes automatiques) qui semblent disproportionnée par rapport à sa mission principale de maintien de l'ordre public interne. Elle 's'est vu accorder un statut militaire dans les années 1980 et a été décrite comme une « police paramilitaire profondément loyale envers le Président Gbagbo »[77]. Selon certaines estimations, le personnel de la gendarmerie compte entre 2 000[78] et 6 000 membres. Mentionnons enfin la très peu documentée Garde républicaine, qui sert de force de sécurité présidentielle. Forte d'environ 1000 membres, elle rend des comptes directement au Président Gbagbo et opère essentiellement à Abidjan ; elle est exclue de ce profil en raison du manque de données à son sujet[79].

Les femmes sont largement sous-représentées au sein des forces armées, comptant pour seulement 0,5 % du personnel et occupant principalement des postes subalternes. Malgré quelques progrès mineurs, par exemple en termes de promotion, les femmes jouent un rôle relativement limité au sein des forces armées et ne disposent pas d'infrastructures de base spécifiques. Toutefois, les politiques de de ressources humaines des forces armées traitent les femmes et les hommes de façon égale, bien qu'étant discriminatoires envers les hommes et les femmes mariés et/ou avec enfants. Il n'existe pas de structure ou de politique spécifique traitant des questions de genre au sein des forces armées, ni de procédures permanentes pour aborder le harcèlement sexuel ou la violence sexiste. La situation au sein de la gendarmerie est pire encore : elle ne compte ni personnel féminin ni politiques ou activités sensibles au genre[80]. Il a été suggéré dans certains milieux qu'il est difficile de rendre les forces armées et la gendarmerie plus sensibles au genre et inclusives en raison d'attitudes conservatrices et d'une volonté de « préserver » leur force. Par ailleurs, des membres des forces armées et de la gendarmerie ont été accusés d'actes graves de violence sexiste. Une formation sur le genre a certes été intégrée dans une formation externe sur les droits humains pour les deux institutions, mais il manque une approche institutionnelle durable de systématisation de la prise en compte de la dimension genre, et les mécanismes de contrôle interne ou externe existant semblent être fondamentalement inefficaces.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : il n'existe aucune politique formelle sur le genre, ni dans les forces armées, ni dans la gendarmerie.

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de ressources humaines des forces armées placent généralement les femmes et les hommes sur un pied d'égalité, à quelques exceptions près.

- Grossesse : les femmes enceintes ne peuvent pas être recrutées dans les forces armées. De même, durant les 2-3 années de formation de base, la grossesse est un motif de renvoi. Lorsqu'ils postulent pour un poste de haut rang, les femmes comme les hommes doivent être célibataires et sans enfants[81].
- Mariage : permis pour les hommes et les femmes, mais soumis à autorisation[82].
- Congé de maternité : 14 semaines (6 avant et 8 après l'accouchement).
- Congé de paternité : 3 jours.
- Allaitement : des arrangements informels sont apparemment possibles après le retour du congé de maternité.
- Retraite et départ : l'âge et les indemnités de retraite sont les mêmes pour les hommes et les femmes[83]. Cependant, les femmes à la retraite sont dispensées de servir dans la réserve, à moins qu'elles le souhaitent[84].
- Allocations familiales : les femmes faisant partie des forces armées ont droit à des subventions pour leurs enfants à condition qu'ils soient « légitimes, légitimés, adoptés ou nés hors mariage et dont la filiation a été légalement établie »[85].
- Services médicaux : les militaires, leurs conjoints et leurs enfants bénéficient de soins de santé avantageux[86]. Ainsi, les femmes enceintes ont droit à des examens prénataux et un suivi médical, qu'elles soient membres du personnel militaire ou épouses du personnel masculin.

Étant donné que la gendarmerie ne compte pas de personnel féminin, sa politique de ressources humaines n'est pas sensible au genre.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : il n'existe pas de procédure spécifique pour les cas de harcèlement sexuel/de violence sexiste. Ces questions sont traitées dans le cadre des mesures disciplinaires générales[87]. Le Conseil d'enquête est un organe responsable d'examiner les cas d'« inconduite habituelle, de faute grave dans le service, de faute grave contre la discipline » et de « faute contre l'honneur »[88]. Après l'enquête, le conseil émet un jugement sur ce qu'il considère comme des sanctions appropriées. Dans certains cas, la décision finale peut revenir au président ou au ministre de la Défense[89]. Les cas de harcèlement sexuel/de violence sexiste perpétrés par des membres des forces armées peuvent aussi être jugés par un tribunal militaire, où les sanctions sont pénales plutôt que disciplinaires et fondées sur le Code pénal[90], qui prévoit le renvoi ou la rétrogradation pour les membres des forces armées reconnus coupables d'un acte criminel grave[91].

Si un membre de la gendarmerie est impliqué dans un cas de harcèlement sexuel/violence sexiste contre un civil, une procédure judiciaire civile est initiée et un conseil d'enquête est établi pour se prononcer sur les sanctions appropriées, à la suite de l'arrêt du tribunal civil.

Les membres de la gendarmerie interrogés ont déclaré qu'il existe des procédures opérationnelles tacites qui régissent leur contact avec la population. Ces procédures tacites exigent que les gendarmes « fassent preuve de bon sens » lorsqu'ils interagissent avec des femmes civiles, par exemple en s'assurant que les fouilles corporelles de femmes ne soient effectuées que par des femmes civiles (puisqu'il n'y a pas de femmes gendarmes)[92].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune. En revanche, il y a des responsables des questions relatives au HIV/sida dans les forces armées.

7. Mécanismes de collaboration : il n'existe aucune collaboration formelle. Les forces armées participent à quelques exercices de formation et à des réunions d'échange d'informations avec la société civile sur des questions comme les droits humains et la liberté de la presse. La gendarmerie n'entretient aucune collaboration régulière, ni formelle ni informelle, avec des organisations de femmes ou le ministère de la Famille, des Femmes et des Affaires sociales. Elle fait partie d'une organisation des gendarmeries africaines, un mécanisme de coopération et d'échange d'informations. Cette organisation aurait, selon certaines informations, initié un processus de réflexion sur la place du genre dans la gendarmerie.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : les forces armées ivoiriennes comptent « quelques centaines de femmes »[93]. Selon le ministre de la Défense, les femmes représentent 0,5 % du personnel total des forces armées et certaines d'entre elles sont officiers haut gradé[94]. Les femmes, qui occupent essentiellement des postes administratifs non opérationnels, sont particulièrement sous-représentées dans les unités de combat comme l'infanterie, la cavalerie et les commandos spéciaux.

La gendarmerie n'emploie aucune femme. Les avis sont divergents quant à la possibilité de permettre aux femmes d'entrer dans la gendarmerie. Tandis qu'un officier haut gradé interrogé était ouvert au recrutement de femmes à travers un plan d'intégration non discriminatoire, un autre s'y opposait, arguant que « l'intégration des femmes affaiblirait le corps et nuirait à la gendarmerie ».

9. Grade du personnel féminin et masculin : aucune femme n'est représentée parmi les plus hauts gradés des forces armées ; c'est dans le secteur de la santé qu'elles ont gravi le plus d'échelons (5 colonels). Au total, environ 10 % des femmes sont officiers de haut grade, 20 % sont officiers, 45 % sous-officiers et 25 % sont encore en formation.

Le personnel féminin des forces armées est présent dans les différents services : 50 % des femmes servent dans l'armée de terre, 10 % dans l'armée de l'air, 2 % dans la marine et 38 % dans le corps sanitaire[95].

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : en février 2011, 151 policiers ivoiriens participaient aux missions de maintien de la paix, mais aucun membre des forces armées. Le tableau suivant montre le nombre d'agents de police, ventilé par sexe et par mission[96].

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	89	16 (15,24 %)	105
	Total MINUSTAH	**89**	**16 (15,24 %)**	**105**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	35	5 (12,50 %)	40
	Total MONUSCO	**35**	**5 (12,50 %)**	**40**
MINUAD (Darfour)	Agents de police	5	1 (16,67 %)	6
	Total MINUAD	**5**	**1 (16,67 %)**	**6**
	Contribution totale de la Côte d'Ivoire	***129***	***22 (14,57 %)***	***151***

11. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible à ce sujet.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : chaque année, un comité se réunit au sein du ministère de la Défense pour fixer un objectif de recrutement pour les femmes dans les forces armées. Ce chiffre n'est pas très élevé : par exemple, l'objectif est de 25 recrues pour le grade d'officier. La réticence de certains officiers militaires de haut rang à intégrer plus de femmes contribue certainement à maintenir ces objectifs à un niveau très bas. Toutefois, il est de plus en plus question d'adopter des mesures d'action affirmative pour accroître le recrutement féminin. Par exemple, l'ancien ministre de la Défense a affirmé que « des mesures sont en train d'être prises en vue de l'accroissement du nombre de ce personnel »[97].

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les forces armées ne disposent d'aucune procédure pour vérifier les antécédents d'un individu avant de le recruter dans leurs rangs, vraisemblablement en raison d'un manque de ressources humaines et financières. A l'inverse, la gendarmerie mène une longue « enquête morale », qui peut durer jusqu'à 1 ou 2 ans et inclut l'examen du casier judiciaire en vue de déceler d'éventuels actes de violence, y compris à l'encontre des femmes et des filles[98].

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : formellement, il n'existe aucun poste ou unité dans les forces armées où les femmes ne peuvent pas travailler. Néanmoins, les capacités physiques requises pour certains postes ont mené *de facto* à une exclusion des femmes.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : en plus des objectifs de recrutement *ad hoc* pour les femmes (voir point 12), les exigences physiques sont adaptées à leurs capacités. Toutefois, très peu de femmes s'inscrivent à l'examen de recrutement pour les officiers (environ 4 ou 5 par session). Par ailleurs, une limite générale a été fixée dès 2002 pour le recrutement de tous les officiers de haut rang (aussi bien hommes que femmes). Pour l'instant, il n'y a pas de postes disponibles pour les femmes sous-officiers en raison du manque d'infrastructure pour les recevoir. Enfin, quelques efforts limités ont été faits pour rendre le matériel et les documents de recrutement sensibles au genre, notamment par des références aux recrues et aux élèves à la fois comme des jeunes hommes et des jeunes femmes[99].

16. Associations professionnelles de femmes : il n'en existe aucune, puisque les associations du personnel sont interdites[100].

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : aucune différenciation n'a pu être identifiée. D'après certaines sources, cette absence d'infrastructures séparées entrave l'accroissement du recrutement et de la promotion du personnel féminin dans les forces armées (voir point 15 ci-dessus).

FORMATION

18. Formation sur le genre : aucune formation n'existe ni pour les forces armées ni pour la gendarmerie. Le gouvernement a affirmé que « les agents ne sont pas formés à la prise en charge des victimes de violences sexuelles »[101].

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : les membres des forces armées participent à une formation sur les droits humains qui englobe également des questions de genre. La formation de base inclut généralement des cours d'éducation civique, qui soulignent la nécessité de protéger la population sans discrimination. La formation de base dans la gendarmerie comprend en outre un module intitulé « Droits et devoirs du gendarme », qui couvre les droits humains. Aucune source ne précise si ce module inclut des questions de genre. La gendarmerie prend part également de façon ponctuelle à une formation externe sur les droits humains, qui intègre des modules sur le genre. Ces sessions de formation – organisées par des ONG, le CICR et l'ONUCI – se déroulent normalement sur 1 semaine[102].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : sur le plan interne, il n'existe aucune institution habilitée à enquêter sur la violence sexiste. De telles questions relèvent de la compétence du Tribunal militaire, auquel les civils ont également recours dans des cas impliquant le personnel des forces armées. La fonction de procureur militaire est exercée par le commissaire du gouvernement, dont le mandat couvre les forces armées, la gendarmerie et les forces de police. Le travail du procureur militaire se fonde sur le Code pénal et les règlements de ces organes[103]. Au 3 juin 2010, le Tribunal militaire était composé de 11 femmes (3 policières et 8 secrétaires) et de 50 hommes (22 % de femmes). En outre, un conseil d'enquête de la police peut examiner les accusations contre les membres des forces armées et imposer des sanctions. Enfin, l'Inspection générale des forces armées peut également exercer un contrôle interne, bien que cette institution ne soit actuellement pas opérationnelle.

En principe, l'Inspection de la gendarmerie, qui n'est actuellement pas en fonction, est habilitée à enquêter sur les cas de violence sexiste, bien qu'elle n'ait jusqu'à présent pas donné priorité à cette question. De plus, un conseil d'enquête peut être mis en place au sein de la gendarmerie si nécessaire.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : les organes de contrôle externe pour les forces armées et la gendarmerie sont les mêmes que pour les services de police : la Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI) et le Médiateur de la République (voir la section sur les services de police, point 22).

22. Contrôle par la société civile : aucun contrôle n'a pu être identifié.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : selon certaines informations, la violence sexiste perpétrée par le personnel des forces armées nationales est très répandue, mais rarement signalée et généralement non sanctionnée. Ainsi, « de nombreuses bavures et autres exactions sont imputées aux forces de sécurité, dont notamment une descente musclée des commandos dans une résidence universitaire nuitamment à Abidjan en 1990 au cours de laquelle de jeunes étudiantes ont été violées … mais aucune sanction n'a été prononcée »[104]. Au moment des recherches, un seul cas de viol sur une civile par un officier de l'armée avait été porté devant le Tribunal militaire[105]. D'après certaines sources, les victimes redoutent la stigmatisation et se méfient de la façon dont les mécanismes internes des forces armées et de la justice gèrent les cas de violence sexiste.

Selon les personnes interrogées, aucun auteur de harcèlement sexuel ou de violence sexiste au sein des forces armées n'a été officiellement poursuivi en justice. La peur de la marginalisation et de la stigmatisation a vraisemblablement dissuadé les victimes de porter plainte, bien que les faits soient connus. Les données fournies par la CNDHCI indiquent qu'aucun cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste impliquant des membres de la gendarmerie n'a été signalé en 2009[106].

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

En Côte d'Ivoire, le système judiciaire formel tombe sous l'autorité du ministère de la Justice et des Droits de l'homme[107]. Il consiste en des tribunaux de droit commun et des tribunaux spécialisés, comme le Tribunal militaire. Les tribunaux principaux sont les tribunaux de première instance, les cours d'appel, la Cour suprême et le Conseil constitutionnel[108]. L'indépendance du système judiciaire est controversée[109], surtout en ce qui concerne sa relation avec le pouvoir exécutif, et plus particulièrement le président. Créée en 2005, la Commission des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI) est un organe consultatif perçu comme indépendant et habilité à promouvoir, protéger et défendre les droits humains dans le pays à travers des enquêtes et des recommandations au gouvernement[110].

Contrairement aux services de police, aux forces armées et à la gendarmerie, le système judiciaire ivoirien a véritablement entrepris une systématisation de la prise en compte de la dimension genre. Ainsi, il comprend un groupe responsable des questions de genre et son personnel a, à différents niveaux, reçu une formation complète sur les questions de genre. La représentation féminine y est par ailleurs relativement élevée : les femmes comptent pour 23,4 % des juges, 17,6 % des greffiers, 52,91 % des autres employés, ainsi que 19,57 % des membres du personnel de la CNDHCI, qui est d'ailleurs dirigée par une femme. Ses politiques de ressources humaines sont équivalentes à celles des services de police et des forces armées en termes de non-discrimination à l'égard des femmes et de congé de maternité. Cependant, il doit encore développer une politique sur le genre et des approches globales pour combattre le harcèlement sexuel et la violence sexiste, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du système judiciaire. Les procédures de contrôle interne et externe ne sont pas particulièrement solides.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : celles-ci sont couvertes par le Statut de la magistrature[111], complété par le Statut de la fonction publique (voir la section sur la police, point 2)[112]. Les politiques de ressources humaines sont généralement les mêmes pour le personnel des deux sexes (en leur qualité de fonctionnaires)[113], bien qu'il existe des dispositions différentes en matière de grossesse et de congé de maternité/paternité.

- Mariage : les femmes comme les hommes doivent demander une autorisation pour se marier, et la « moralité » du partenaire proposé est examinée avant que la demande soit approuvée.
- Congé de maternité : 14 semaines (6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement).
- Congé de paternité : 3 jours.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : le Code de déontologie professionnelle ne couvre pas spécifiquement les questions de genre.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune. Le Statut de la magistrature contient des mesures disciplinaires applicables en cas de manque d'honneur, de sensibilité ou de dignité dans l'exercice de la fonction. Ces mesures, néanmoins, ne se réfèrent pas spécifiquement à la violence sexiste[114].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : en 2007, le ministère de la Justice a mis en place son propre groupe responsable des questions de genre[115], composé d'un secrétariat technique (2 hommes et 3 femmes) et d'un comité pilote rassemblant les différents organes décisionnels. Le groupe responsable des questions de genre a son propre budget, soit 10 % alloués par le ministère et 90 % par l'ONU[116]. Sa mission principale consiste à surveiller l'intégration de la dimension genre au sein du ministère de la Justice[117]. Parmi ses activités figurent la sensibilisation et la formation des acteurs des secteurs judiciaire et pénitentiaire sur la violence sexiste[118].

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : certains juges se concentrent

sur les questions relatives au genre et jouent le rôle de responsables informels des questions relatives au genre en plus de leurs tâches habituelles. De nombreuses associations et ONG offrent par ailleurs un soutien juridique aux femmes et aux victimes de violence sexiste, notamment l'Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire (AFJCI, voir point 14 ci-dessous). Aucune information supplémentaire n'est disponible à propos de structures spécialisées.

8. Mécanismes de collaboration : il existe un mécanisme de collaboration formel sous la forme de réunions régulières entre le groupe responsable des questions de genre et le ministère de la Famille, des Femmes et des Affaires sociales et plus particulièrement de sa Direction de l'égalité et de la promotion du genre, qui coordonne les activités des groupes responsables des questions de genre dans les différents ministères. S'il existe également une collaboration formelle avec le système de l'ONU, la collaboration avec les ONG est informelle (p.ex. les victimes sont orientées vers des ONG spécialisées).

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin :

- Juges : 113 sur 483 sont des femmes (23,4 %) ;
- Greffiers : 120 sur 682 sont des femmes (17,6 %) ;
- Autres employés interservices (assistants sociaux, personnel administratif, secrétaires, etc.) : 281 sur 531 sont des femmes (52,91 %)[119] ;
- CNDHCI : dirigée par une femme, la commission doit compter au moins 9 femmes parmi les 46 membres de son assemblée générale (19,57 %).[120]

10. Nombre de juges hommes et femmes :

- Cour suprême : présidée par un homme, avec une femme au poste de procureur général ;
- Cours d'appel : 2 des 3 présidents sont des femmes (33,33 %)[121]. Les 3 procureurs généraux sont des hommes ;
- Tribunaux de première instance : les présidents des 9 tribunaux sont tous des hommes[122], de même que les 9 procureurs généraux.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun, hormis ceux prescrits pour la CNDHCI (voir point 9 ci-dessus).

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : en vertu du Statut de la magistrature, les juges doivent se soumettre à une « enquête morale » similaire à celle des services de police et de la gendarmerie. Toutefois, cette procédure n'est pas toujours appliquée.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune.

14. Associations professionnelles de femmes : l'AFCJI a été créée en 1984. Elle est composée de professionnelles du droit : avocates, juges, greffières, etc. Avec ses 185 membres, elle œuvre à promouvoir les droits humains et, en particulier, les droits des femmes, des familles et des enfants. A cette fin, elle mène des activités de sensibilisation et fournit des conseils juridiques aux victimes de violence sexiste. Il existe aussi une association des femmes juges, mais elle est inactive.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : des formations sur les questions de genre sont organisées pour le personnel du système judiciaire. Depuis 2007, 6 sessions de formation de ce type ont eu lieu. Ces formations, qui réunissent jusqu'à 50 participants et durent 3 jours, sont proposées au personnel des différentes composantes du système judiciaire et s'adressent aux employés de chaque unité, service et groupe professionnel. Par exemple, une formation sur l'égalité des sexes, la violence sexiste et la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU a été dispensée au personnel judiciaire des Cours d'appel d'Abidjan, de Bouaké et de Man. Environ 20 juges ont par ailleurs reçu une formation pour devenir instructeurs sur les questions de genre.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : dans le cadre de leur éducation de base, les juges reçoivent des cours de droit humanitaire international qui, dans une certaine mesure, couvrent des questions de genre, bien qu'ils soient avant tout axés sur la protection des femmes et des enfants dans des situations de conflits. La faculté de droit, par contre, n'offre aucun cours sur les questions de genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : il n'existe aucun mécanisme de contrôle interne spécifiquement consacré aux actes de violence sexiste. Les procédures générales et les sanctions disciplinaires à cet égard sont définies dans le Statut de la magistrature[123]. L'Inspection générale des services judiciaires et pénitentiaires, qui compte 6 membres dont 1 femme (16,67 %), est chargée de mener des enquêtes et des vérifications au sujet du fonctionnement général de ces services, pour ensuite suggérer des améliorations et proposer des sanctions[124]. Toutefois, elle ne s'est pas encore mobilisée sur les questions de violence sexiste. Dans les cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste impliquant un membre du personnel du système judiciaire ou des services pénitentiaires, le supérieur de l'auteur peut soumettre un rapport au ministre, qui peut ensuite exiger une enquête par l'Inspection générale[125].

18. Mécanismes de contrôle externe : il n'existe aucun mécanisme de contrôle externe spécifiquement consacré aux actes de violence sexiste. Comme pour les services de police et les forces armées, les principaux organes impliqués dans le contrôle externe sont la CNDHCI et le Médiateur de la République (voir la section sur la police, point 22). De plus, dans les cas de violence sexiste au sein du système judiciaire, la Commission de lutte contre les violences faites aux femmes (sous l'autorité du ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales) peut aussi agir. La commission fournit des conseils ainsi qu'un soutien psychosocial aux victimes, mais elle ne peut pas assurer leur représentation juridique. Enfin, la Commission permanente parlementaire « Affaires générales et institutionnelles » supervise à la fois le système judiciaire et le système pénitentiaire.

19. Contrôle par la société civile : si la société civile n'exerce aucun contrôle formel sur le système judiciaire, elle collabore toutefois avec la CNDHCI. En fait, certaines ONG de défense des droits humains et certains partis politiques sont représentés au sein de la CNDHCI.

20. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucun cas n'a pu être identifié.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

En Côte d'Ivoire, les services pénitentiaires sont sous l'autorité du ministère de la Justice. La Direction de l'administration pénitentiaire du ministère est responsable de la gestion et du contrôle des établissements pénitentiaires et est composée de 3 sous-directions, chargées respectivement de la politique pénitentiaire, de la réinsertion, et des affaires sociales et sanitaires[126]. En 2007, le pays comptait 33 prisons[127]. Au 31 janvier 2010, 11 970 individus s'y trouvaient en détention. Jusqu'en 1978, le personnel pénitentiaire était exclusivement composé d'hommes, qui avaient en général servi préalablement dans l'armée.

À l'instar du secteur judiciaire, les services pénitentiaires n'ont pas de politique institutionnelle spécifique sur le genre. Cependant, les prisons relèvent de la responsabilité du groupe responsable des questions de genre au sein du ministère de la Justice, qui a organisé des formations sur le genre. Il existe des règles concernant la séparation entre les détenus femmes et mineurs et les détenus hommes. De plus, seul le personnel féminin peut surveiller les détenues. Néanmoins, ces politiques ne semblent pas être mises en application en dehors de la capitale, Abidjan. Le personnel pénitentiaire féminin, qui constitue 25,96 % du personnel total, jouit des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que le personnel masculin. Cette part importante de femmes au sein du personnel est largement due à un quota de recrutement féminin fixé à 30 %. Une formation spécifique sur les questions de genre a été offerte au personnel des services pénitentiaires et les questions de genre ont été systématiquement intégrées dans les programmes de formation généraux. Enfin, les mécanismes de contrôle semblent plus solides que dans les autres institutions du secteur de la sécurité étudiées, notamment grâce au travail de la Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI).

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de ressources humaines sont généralement les mêmes pour le personnel des deux sexes en leur qualité de fonctionnaires[128], bien qu'il existe des dispositions différentes en matière de grossesse et de congé de maternité/paternité.

- Mariage : les femmes comme les hommes doivent demander une autorisation pour se marier, et la « moralité » du partenaire proposé est examinée avant que la demande soit approuvée.
- Congé de maternité : 14 semaines (6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement).
- Congé de paternité : 3 jours.
- Allaitement : il n'existe aucune politique particulière, bien que des arrangements spéciaux soient généralement accordés aux femmes de retour de congé de maternité, soumis à l'approbation du superviseur de la personne concernée.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : chaque prison possède son propre règlement interne. Aucune source ne précise si ces règlements sont sensibles au genre.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : les gardiennes de prison sont responsables des détenus de sexe féminin, et les gardiens des détenus de sexe masculin. Les fouilles corporelles doivent être effectuées par le personnel du même sexe que le détenu[129]. Cette politique n'est cependant pas toujours mise en œuvre (voir point 10 ci-dessous). En vertu des procédures, l'interaction entre le personnel pénitentiaire et les détenus, ainsi que leurs familles, amis et visiteurs, est limitée[130].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les visites sont régies en détail par les règlements, sans distinction basée sur le sexe[131]. Les détenus peuvent recevoir des visites de leur famille ou de leur conjoint une ou deux fois par mois, à condition d'en avoir obtenu l'autorisation auprès de l'administration pénitentiaire[132]. Aucune information n'a été trouvée au sujet des visites conjugales, mais les détenus ont le droit de voir leur famille dans une pièce ouverte, sans cloisons de séparation[133].

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : les prisons doivent disposer de médecins et/ou d'infirmiers disponibles au moins à temps partiel et les détenues enceintes doivent pouvoir avoir accès à un personnel médical féminin. Les détenues peuvent être transférées dans des hôpitaux locaux pour des examens gynécologiques et les détenues enceintes sont transférées dans un hôpital ou une clinique spécialisée pour l'accouchement. Après la naissance, l'enfant est autorisé à rester dans la prison avec sa mère jusqu'à l'âge de 2 ans[134]. Néanmoins, la Maison d'arrêt et de correction d'Abidjan (MACA), la plus grande prison du pays, est la seule qui accueille des enfants de détenues.

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : aucune. Les règlements généraux permettent aux détenus de rencontrer personnellement le directeur de la prison ou l'autorité chargée de surveiller la prison. Le directeur informe l'administration pénitentiaire centrale de toute allégation faite par les détenus et l'administration centrale consulte ensuite le ministre de la Fonction publique, qui peut convoquer un conseil de discipline. Parmi les sanctions générales prévues figurent l'avertissement et l'expulsion. Des sanctions économiques, comme une baisse du salaire, peuvent également être imposées. En outre, les détenus ont le droit d'adresser aux autorités judiciaires un courrier confidentiel, afin de signaler des mauvais comportements et des abus de la part du personnel pénitentiaire[135]. Toutefois, les cas de violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire à l'encontre des détenus sont généralement réglés à travers une médiation et des procédures administratives plutôt que par la justice et les tribunaux.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune. Toutefois, les services pénitentiaires sont sous la responsabilité du groupe responsable des questions de genre au sein du ministère de la Justice (voir la section sur le système judiciaire, point 6).

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : les règlements des services pénitentiaires prévoient une séparation des détenus basée sur le sexe, ainsi qu'entre les mineurs et les adultes[136]. Dans la MACA, pourtant, les hommes et les garçons partagent souvent les mêmes locaux. Les femmes et les filles sont souvent placées dans les mêmes bâtiments de la prison, mais occupent des cellules séparées et sont maintenues à l'écart des détenus de sexe masculin. La CNDHCI a dénoncé le fait que, en dehors de la MACA, il n'y a pas de séparation entre les adultes et les mineurs, ce qui constitue un danger pour ces derniers. Il en va de même pour la séparation entre hommes et femmes : le fait que des femmes tombent parfois enceintes en prison indique que celle-ci n'est pas toujours respectée[137].

L'administration pénitentiaire reconnaît qu'il est extrêmement difficile de garantir cette séparation, surtout dans les zones rurales où il n'y a ni les infrastructures séparées ni le budget pour en mettre en place[138]. Dans de nombreux cas, les criminels mineurs doivent être transférés au centre d'observation de Dabou (sud-est) ou à la MACA à Abidjan pour être séparés des adultes.

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : les services pénitentiaires offrent un service socio-éducatif qui vise à humaniser la vie en prison. Son rôle est d'aider les détenus sur les plans psychologique, éducatif, médical et social au travers de programmes de rééducation, de resocialisation et de réinsertion[139]. Cependant, aucun budget spécifique n'est alloué à ce service. Par conséquent, seules 5 prisons offrent des activités de réinsertion, et leur travail est dépendant des ressources fournies par des ONG, des individus, des entreprises privées et des donateurs extérieurs. Par exemple, des cours d'alphabétisation sont dispensés dans les prisons d'Abidjan, d'Agboville et de Bassam. Certaines formations professionnelles (p.ex. menuiserie, couture et mécanique) sont également offertes à Abidjan. La prison de Dabou propose des formations pour les mineurs et la prison de Dimbokre enseigne des techniques agricoles. A la MACA, les besoins de réinsertion des détenus hommes et femmes sont identifiés à travers des discussions avec le service socio-éducatif. Les cours d'alphabétisation et de couture ciblent en priorité les femmes, mais les hommes sont autorisés à y participer. Certains cours, comme la broderie et la teinturerie, sont réservés aux femmes, tandis que d'autres (informatique, peinture et coiffure) sont uniquement offerts aux hommes. Les anciens détenus de la MACA, hommes comme femmes, peuvent bénéficier d'une contribution économique pour créer une petite entreprise liée à la formation qu'ils ont reçue durant leur détention, par exemple pour ouvrir une petite échoppe ou mettre en place un atelier de couture[140].

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : la MACA est dotée d'un centre médical où des médecins et des infirmiers sont disponibles pour traiter les détenus. Cependant, les centres médicaux des prisons rurales plus petites sont beaucoup moins bien équipés et le personnel médical n'est pas disponible à plein temps[141]. La CHDHCI a noté que, à l'exception de la MACA, les prisons ivoiriennes ne disposaient pas de personnel médical qualifié et manquaient de matériel et de médicaments. De plus, « les installations spéciales nécessaires au traitement des femmes enceintes, relevant de couches ou convalescentes, sont […] totalement inexistantes »[142]. Cela dit, selon certaines informations, la MACA offre des services médicaux aux nouveau-nés et traite les enfants des détenues jusqu'à l'âge de 2 ans. Un infirmier psychiatrique se déplace entre les différentes prisons. Les toxicomanes ne reçoivent pas de traitement spécifique et aucune contraception n'est offerte aux détenues, bien que des campagnes de sensibilisation au HIV/sida aient été organisées dans les prisons.

13. Mécanismes de collaboration : il existe une collaboration formelle entre l'administration pénitentiaire et les ONG. Ces dernières peuvent demander l'autorisation de travailler à l'intérieur des prisons et de fournir différentes formes d'assistance sociale aux détenus, notamment des vêtements, de la nourriture et des services médicaux et spirituels, ainsi que de les aider à renouer des contacts avec leur famille. Il existe également des ONG, comme l'Association des femmes juristes (AFCJI), qui cherchent à sensibiliser les détenus aux droits humains.

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : au 31 janvier 2010 :

- 3 000 détenus en détention préventive, dont 123 femmes (4,1 %) et 133 mineurs (4,43 %).
- 8 970 détenus condamnés, dont 67 femmes (0,75 %) et 3 mineurs (0,03 %)[143].

15. Part du personnel féminin et masculin : en avril 2010, le personnel pénitentiaire comptait un total de 890 membres, dont 231 femmes (25,96 %)[144].

16. Grade du personnel féminin et masculin : en 2010, la répartition par poste des 231 employées était la suivante : 4 attachées (régisseurs) directrices, 14 attachées (régisseurs), 36 contrôleurs (surveillantes chefs) et 177 agents d'encadrement (surveillantes)[145].

17. Taux de départ du personnel : aucune information à ce sujet.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : un quota de 30 % a été fixé pour le recrutement du personnel féminin à travers le concours officiel de l'administration des services pénitentiaires. Selon certaines sources, l'introduction de ce quota est basée sur la Déclaration solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'égalité des chances, l'équité et le genre, qui souligne le besoin d'accroître le recrutement de personnel féminin pour surveiller les détenues. Par conséquent, étant donnée la proportion considérablement plus élevée de détenus masculins, il y a actuellement plus de femmes surveillantes que de femmes détenues.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les candidats doivent fournir un extrait de casier judiciaire. Aucune information supplémentaire à ce sujet n'était disponible.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : en vertu de la réglementation générale des établissements pénitentiaires[146], les détenues doivent être surveillées par des femmes et les détenus par des hommes. Par ailleurs, la règlementation stipule que les fouilles corporelles sur les détenus ne peuvent être effectuées que par le personnel du même sexe. Aux postes de garde et dans l'administration, le personnel est mixte.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : des quotas sont appliqués uniquement pour le recrutement (voir point 18 ci-dessus). Aucune information supplémentaire n'a pu être relevée.

22. Associations professionnelles de femmes : il existe une association du personnel féminin à la MACA. Créée en 2000, elle compte environ 80 membres qui s'apportent un soutien mutuel sur le plan professionnel et personnel et organisent des manifestations sociales. En décembre 2009, l'association a créé une coopérative pour les femmes détenues. Bien que son projet actuel se limite à la préparation et à la vente de nourriture à l'intérieur de la prison, d'autres projets sont prévus, comme la création d'un salon de coiffure et d'un atelier de couture. Selon certaines informations, le manque de ressources entrave les activités de l'association. Il existe également de petites associations du personnel féminin dans d'autres régions du pays[147].

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin :

	Toilettes séparées	Vestiaires séparés	Douches séparées	Logement séparé	Uniformes différents
Personnel de l'administration centrale	Oui	Pas de vestiaires	Pas de douches	Non	Pas d'information
Personnel pénitentiaire	Oui	Non, ils sont mixtes	Pas de douches	Non	Non
Détenus[148]	Oui	Pas de vestiaires	Oui	Oui	Pas d'information

FORMATION

24. Formation sur le genre : des formations sur les questions de genre ont été organisées par le groupe responsable des questions de genre du ministère de la Justice, entre autres (voir point 25 ci-dessous). Par exemple, en décembre 2009, une session de formation de 2,5 jours sur la prévention de la violence sexiste sur le lieu de travail a réuni 4 des 33 régisseurs de prison. Ces sessions de formation ne sont pas obligatoires et ciblent généralement les régisseurs de prison.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : l'Institut national de la formation judiciaire est chargé de former le personnel administratif des services pénitentiaires, parfois avec l'aide d'experts de l'ONUCI et de la France. Il ne propose pas de cours spécifiques sur le genre, mais la question est abordée tout au long de la formation initiale. En 2009, un cours sur « L'encadrement des femmes en détention » a été organisé et devait être de nouveau inclus dans le programme de 2010. Selon certaines sources, les questions relatives au genre sont également discutées dans le cadre des cours sur la déontologie professionnelle et les droits humains[149].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : l'Inspection générale des services judiciaires et pénitentiaires, composée de 6 membres dont 1 femme (16,67 %), est chargée de mener des enquêtes et des vérifications sur le fonctionnement général de ces services, pour ensuite suggérer des améliorations et proposer des sanctions[150]. Néanmoins, elle ne s'est généralement pas mobilisée sur les questions de violence sexiste. Dans les cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste impliquant un membre du personnel des services pénitentiaires, le supérieur de l'auteur peut transmettre un rapport au ministre, qui peut à son tour exiger une enquête par l'Inspection générale[151].

27. Mécanismes de contrôle externe : selon la loi, les juges et certains autres fonctionnaires du secteur de la justice sont autorisés à visiter les prisons de leur district respectif et ont accès à tous les détenus[152]. En fait, certains acteurs du secteur de la justice, y compris le procureur de la République et les juges des enfants, ont même l'obligation de le faire. En outre, la CNDHCI a un mandat explicite qui lui permet de visiter des prisons et de soumettre des rapports aux autorités[153]. Ainsi, un rapport sur les conditions de détention initié en 2009 était en cours de finalisation au moment des recherches. La Commission permanente parlementaire « Affaires générales et institutionnelles » supervise à la fois le système judiciaire et le système pénitentiaire, notamment les prisons (voir point 18 ci-dessus). Enfin, la Commission permanente parlementaire « Défense et sécurité » (voir la section sur la gouvernance nationale, point 3) supervise également les services pénitentiaires[154].

28. Contrôle par la société civile : les organisations de la société civile et les ONG, ainsi que le CICR et l'UNICEF, peuvent visiter les prisons et inspecter les conditions de détention avec l'autorisation préalable du directeur de l'administration des services pénitentiaires. En plus de son travail d'assistance sociale et juridique, l'AFCJI fait part aux directeurs des prisons de ses préoccupations quant aux conditions carcérales.

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par les détenus : aucun acte de la sorte commis à l'encontre du personnel pénitentiaire féminin n'a été enregistré et il n'existe aucune donnée statistique sur de telles violences entre les détenus. Cependant, en 2009, 1 cas de violence sexiste perpétrée par un gardien de prison à l'encontre d'un détenu a été confirmé. Selon certaines sources, l'auteur a été sanctionné d'une peine de prison. L'Inspection générale des services judiciaires et pénitentiaires n'a jamais été sollicitée pour se saisir d'un cas de violence sexiste impliquant un membre du personnel pénitentiaire[155].

NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS; Programme des Nations Unies pour le Développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results .
2. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Côte d'Ivoire », afrol News, http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/civ_women.htm.
3. Raphaël Ouattara, « Côte d'Ivoire » dans *Gouvernance du secteur de la sécurité en Afrique de l'Ouest : les défis à relever*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye and 'Funmi Olonisakin (Genève: DCAF, 2008), 77-78.
4. La nature exacte de l'éclatement de la crise est controversée, comme l'explique Ouattara : « Qualifiés par les uns d'insurrection armée, par les autres de crise militaro-civile et par d'autres encore de guerre civile ou d'agression, les affrontements meurtriers du 19 septembre 2002 ont considérablement compliqué la situation ». Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
5. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
6. Ibid.
7. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2008), 82.
8. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
9. *L'Accord de Linas-Marcoussis* (24 janvier 2003) ; *L'Accord de Pretoria* (6 avril 2005) ; *L'Accord politique de Ouagadougou* (4 mars 2007) et ses quatre accords complémentaires.
10. Le défi du DDR ne se limite pas aux Forces nouvelles, mais concerne aussi différentes milices pro-gouvernement et pro-Forces nouvelles. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
11. Ibid.
12. Ibid.
13. Ibid.
14. Ibid.
15. *Constitution de la Deuxième République de Côte d'Ivoire adoptée le 1er aout 2000.*
16. Par exemple, en termes d'affaires familiales, le paiement et l'acceptation d'une dot sont interdits, de même que le mariage avant 18 ans (20 pour les hommes). Centre de développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), « Gender Equality and Social Institutions in Côte d'Ivoire », Index Institutions Sociales et Égalité homme-femme, http://genderindex.org/country/cote-d039ivoire.
17. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Voir aussi le *Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité* (Abidjan : Ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales, Direction de l'égalité et de la promotion du Genre), 12 ainsi qu'une résolution du Conseil de sécurité de 2009 soulignant sa préoccupation face à l'ampleur de la violence sexuelle: Conseil de sécurité de l'ONU, *résolution 1865 (2009) du Conseil de sécurité de l'ONU sur la Côte d'Ivoire,* 27 janvier 2009, S/RES/1865 (2009).
18. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». D'autres recherches (menées par la même organisation) ont indiqué des chiffres légèrement plus bas: environ 70%. Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI), *Rapport annuel 2009: L'état des droits de l'homme en Côte d'Ivoire* (Abidjan: CNDHCI, 2010), 65.
19. Jusqu'à 44%, mais la tendance est peut-être à la baisse (une étude montre que 44% des femmes âgées de 25 à 29 ans ont été mariées avant l'âge de 18 ans). Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Côte d'Ivoire ».
20. Depuis 1998. Ibid.
21. CNDHCI, Rapport annuel 2009, 133.
22. Selon l'UNICEF (des femmes âgées de 15 à 49 ans). Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
23. Selon l'Organisation mondiale de la santé et l'AIDF. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Côte d'Ivoire » ; Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
24. Par exemple, selon l'Organisation nationale pour l'enfant, la femme et la famille, en 2008, plus de 78 % des femmes et filles du département de Bondoukou et 88 % de celles du département de Séguéla avaient été victimes de MGF. CNDHCI, *Rapport annuel 2009*, 133.
25. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Les vrais chiffres pourraient cependant être plus élevés: une étude de l'UNICEF couvrant la période de 1998 à 2007 indique en effet que ce problème touche 35 % des petites filles, avec une prévalence plus élevée dans les régions rurales (43 %, comparé à 27 % dans les zones urbaines). Selon certaines informations, des filles de 8 ans ont été forcées à se marier. CNDHCI, *Rapport annuel 2009*, 143.
26. *Code pénal de la Côte d'Ivoire* (31 août 1981), article 354.
27. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
28. Pour l'année 2009, la police nationale de Côte d'Ivoire a enregistré 792 viols ; il ne s'agit clairement que de la pointe de l'iceberg, puisque la plupart des cas de viol ne sont jamais dénoncés. CNDHCI, *Rapport annuel 2009*, 65.
29. CNDHCI, *L'état des droits de l'homme en Côte d'Ivoire: Rapport annuel 2008* (Abidjan: CNDHCI, 2009), 33. Le HIV/sida est plus répandu parmi les femmes et les filles que parmi les hommes et les garçons : 6,4 % comparé à 2,9 %. Voir le *Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité,* 12.
30. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Côte d'Ivoire ».
31. Tel que résumé dans : ministère de l'Intérieur, Mission des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) et Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), *Rapport de la formation des responsables de la police nationale et du ministère de l'Intérieur en genre, 24-26 février 2009, Centre de formation à la lutte contre la drogue Bassam* (ministère de l'Intérieur, ONUCI et GTZ, non daté), 2.
32. Union interparlementaire, «Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 janvier 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
33. *Document de politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre* (Abidjan: ministère de la Famille, de la Femme et des Affaires sociales, Direction de l'égalité et de la promotion du genre, avril 2009), 20.
34. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
35. *Loi n° 60-209 du juillet 1960 portant création des forces armées nationales* et *loi n° 61-209 du 12 juin 1961 portant organisation de la défense et des forces armées nationales.*
36. Y compris l'intégration des Forces nouvelles dans les forces armées déjà mentionnée, l'élaboration d'une politique de défense et de sécurité, etc. *L'Accord politique de Ouagadougou* (4 mars 2007), 6-7. Parmi les quatre accords complémentaires, le premier et le deuxième (27 mars et 28 novembre 2007) traitent de questions plus politiques, tandis que le troisième et le quatrième (28 novembre 2007 et 22 décembre 2008, respectivement) abordent le processus de DDR et la question de la reconstruction des forces armées.
37. Notamment les *Accords de défense entre la Côte d'Ivoire et la France et annexes* (24 avril 1961), ainsi que les différents accords de coopération (24 avril 1961).
38. *Constitution de la Deuxième République de Côte d'Ivoire,* article 47.
39. *Constitution de la Deuxième République de Côte d'Ivoire,* articles 2, 17, 30.
40. *Code pénal de la Côte d'Ivoire.*
41. Une femme avait été nommée membre de la commission, mais est décédée. Information fournie par la Commission permanente parlementaire « Défense et sécurité ».
42. Correspondance avec l'Assemblée nationale, 9 septembre 2010.
43. Union interparlementaire, «Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 Janvier 2011 ».
44. Correspondance avec le ministère de la Famille, des Femmes et des Affaires sociales.
45. Tel que résumé dans : ministère de l'Intérieur et al., R*apport de la formation*, 2.
46. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
47. *Statut des personnels de la Police nationale* (Abidjan: Centre National de Documentation Juridique, 2001).

48. En vertu du *Statut général de la fonction publique*
49. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: *Côte d'Ivoire* ».
50. *Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité* p.13
51. Entretien avec la commissaire Viviane Atsin (directrice de formation et responsable des questions relatives au genre au sein de la police, École nationale de police), 22 avril 2010.
52. Le nombre total d'hommes ou de policiers n'a pas été directement communiqué aux chercheurs. Cependant, si l'on regroupe les informations, on arrive à un total de 16 939 policiers, dont 15 052 hommes (88,86 %).
53. Contrôleur-général Brindou M'bia (directeur général, Police nationale de Côte d'Ivoire) cité dans : Ministère de l'Intérieur et al., *Rapport de la formation*, 5.
54. Correspondance avec la Direction générale de la police nationale, Direction du personnel de la police nationale, copie datée du 4 mars 2010.
55. Contrôleur-général Brindou M'bia (directeur général, Police nationale de Côte d'Ivoire) cité dans : ministère de l'Intérieur et al., *Rapport de la formation*, 5.
56. Entretien avec le contrôleur-général Brindou M'bia (directeur général, Police nationale de Côte d'Ivoire), 3 mars 2010.
57. Ministère de l'Intérieur et al., *Rapport de la formation*, 5.
58. Entretien avec la commissaire Viviane Atsin (directrice de formation et responsable des questions relatives au genre au sein de la police, École nationale de police), 22 avril 2010.
59. *Statut des personnels de la Police nationale*, article 4.
60. Ministère de l'Intérieur et al., *Rapport de la formation*, 3-5.
61. Ibid., 5.
62. Pour l'instant, ces formations ne font pas partie du cursus, mais constituent un complément introduit à la fin de la formation sous la forme de conférences en 3 ou 4 modules. Cela dit, puisqu'elles font partie de la formation obligatoire sur les droits humains, les conférences s'adressent en principe à tous les étudiants. Entretien avec la commissaire Viviane Atsin (directrice de formation et responsable des questions relatives au genre au sein de la police, École nationale de police), 7 septembre 2010.
63. Néanmoins, il se peut que le ministère de la Famille, des Femmes et des Affaires sociales intervienne dans ce module.
64. Pour plus de détails, voir le *décret n°2004-577 portant organisation du ministère de la Sécurité intérieure*, article 4.
65. « Les inspecteurs sont en général des policiers gradés ayant accumulés de l'expérience ». Entretien avec le commissaire divisionnaire Niamien Effohi Jean (chef de cabinet, Inspection générale de la police), 11 mai 2010.
66. *Décision n° 2005-08/pr du 15 juillet 2005 portant création de la Commission nationale des droits de l'homme de Côte d'Ivoire (CNDHCI),* article 3.
67. *Constitution de la Deuxième République de Côte d'Ivoire*, article 115.
68. Entretien avec Henri Goba (conseiller spécial, Médiateur de la République), 7 septembre 2010.
69. Ouattara, « Côte d'Ivoire »(2011).
70. Entretien avec le commissaire divisionnaire Niamien Effohi Jean (chef de cabinet, Inspection générale de la police), 11 mai 2010. Ces chiffres ont été confirmés dans : « Prévalence des fautes reprochées aux fonctionnaires de police par corps pour l'année 2007 », données fournies par l'Inspection générale de la police, copie datée du 27 mars 2008.
71. Document sur le traitement par la CNDHCI des cas de violence sexiste perpétrés par des acteurs du secteur de la sécurité en 2009. Les données se réfèrent à la fois aux abus internes (sur des collègues) et externes (sur des civils).
72. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
73. Prétendument par le biais de mercenaires essentiellement sud-africains dans une ligne de commandement qui contourne la structure officielle. Safer Access, « A Summary of Armed Groups and Political Parties in Cote d'Ivoire », *Human Security Gateway*, 17 janvier 2007, 2, http://www.humansecuritygateway.com/documents/SAFERACCESS_armedgroupspolpartiesCoteDIvoire.pdf.
74. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
75. Par exemple, le fait que des subalternes refusent de se plier à l'autorité d'officiers supérieurs qui ne sont pas du « bon groupe ethnique ». Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2008), 89.
76. Même jugés comme « vraisemblablement suréquipés ». Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
77. Safer Access, « A Summary of Armed Groups », 3.
78. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
79. Safer Access, « A Summary of Armed Groups », 3. Voir aussi: Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
80. Selon certaines sources, des voix au sein de la gendarmerie s'élèvent contre l'intégration des femmes, bien que le président ait explicitement appelé à suivre l'évolution de la société ivoirienne.
81. Entretien avec la Direction du service de santé des armées, 10 septembre 2010.
82. *Code de la fonction militaire* (Abidjan: Centre national de documentation juridique, 2006), article 46.
83. Ibid., articles 70, 71, 72 et *Livre second*.
84. Ibid., article 104.
85. Ibid., article 118.
86. Ibid., article 30.
87. Ibid., articles 16, 17, 19 et 108; *décret n°96-658 du 25 juillet 1996 déterminant la composition et les règles de fonctionnement du conseil d'enquête,* articles 8-9.
88. *Décret n°96-658 du 25 juillet 1996 déterminant la composition et les règles de fonctionnement du Conseil d'enquête*, Article 3.
89. Ibid., article 34.
90. Entretien avec Ange Kessi (commissaire du gouvernement), 3 juin 2010.
91. *Code pénal de la Côte d'Ivoire,* articles 71, 74.
92. Entretien avec le général Tiapé Edouard Kassarate (général de corps d'armée, gendarmerie nationale de Côte d'Ivoire), 23 septembre 2010.
93. Entretien avec le colonel Major Alla Kassi (sous-chef de la division organisation et ressources humaines, État-major des armées), 11 mai 2010.
94. Correspondance avec M. Michel Amani (alors ministre de la Défense), datée du 17 juin 2010.
95. Entretien avec le colonel Major Alla Kassi (sous-chef de la division organisation et ressources humaines, État-major des armées), 11 mai 2010.
96. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
97. Correspondance avec M. Michel Amani (alors ministre de la Défense), datée du 17 juin 2010.
98. Entretien avec le général Tiapé Edouard Kassarate (général de corps d'armée, Gendarmerie nationale de Côte d'Ivoire), 23 septembre 2010.
99. *Code de la fonction militaire*, voir par exemple les articles 86-88 et 90-91.
100. Ibid., articles 39, 41.
101. *Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité,* 13.
102. Entretien avec le général Tiapé Edouard Kassarate (général de corps d'armée, Gendarmerie nationale de Côte d'Ivoire), 23 septembre 2010.
103. Entretien avec Ange Kessi (commissaire du gouvernement), 3 juin 2010.
104. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
105. Document sur le traitement par la CNDHCI des cas de violence sexiste perpétrés par des acteurs du secteur de la sécurité en 2009. Les données se réfèrent à la fois aux abus internes (sur des collègues) et externes (sur des civils).
106. Ibid.
107. Aussi: ministère d'État, ministère de la Justice
108. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2008), 85.
109. Ouattara, « Côte d'Ivoire » (2011).
110. *Décision n°2005-08/PR*, article 3.
111. *Loi n°78-662 du 4 août 1978 constituant le Statut de la magistrature* (1978).
112. Codifié dans le décret n°2008-15 du 11 février 2008.
113. En vertu du *Statut général de la fonction publique*
114. *Statut de la magistrature*, chapitre V.
115. *Arrêté N°068/MJDH portant création, attributions, organisation et fonctionnement de la cellule genre du ministère de la Justice et des Droits de l'homme* (octobre 2007).
116. Par exemple, en 2009, l'UNIFEM a financé la cellule à hauteur de 3 millions de francs CFA.
117. Pour le mandat spécifique, *voir décision 068/MJDH*, article 2.
118. Entretien avec Elise Ouattara (chef de la cellule genre, ministère de la Justice et des Droits de l'homme), 4 mars 2010.
119. Statistiques au 25 mai 2010. Entretien avec Elisabeth Koutou (directrice adjointe des ressources humaines, ministère de la Justice et des Droits de l'homme), 25 mai 2010.
120. En vertu de *la décision 068*/MJDH, article 6 et de la CNDHCI, *Rapport annuel 2008*, 3.

121. Trois sont actuellement en fonction: Abidjan, Bouaké and Daloa.
122. Les 9 tribunaux sont Abengourou, Abidjan-Plateau, Abidjan-Yopougon, Bouaflé, Bouaké, Daloa, Gagnoa, Korhogo et Man.
123. *Statut de la magistrature*, chapitre V, articles 35-57.
124. *Décret n°2003-193 du 3 juillet 2003, portant organisation du ministère d'État, ministère de la Justice*, article 4.
125. *Décret n° 85-516 du 12 juillet 1985 fixant l'organisation, les attributions et le fonctionnement de l'Inspection générale des services judiciaires et pénitentiaires*, article 2.
126. *Décret n°2003-193*, article 12.
127. King's College London, « Prison Brief for Côte d'Ivoire", World Prison Brief, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=14.
128. En vertu du Statut général de la fonction publique
129. *Réglementation des établissements pénitentiaires*, article 44.
130. Ibid., article 67.
131. Ibid., articles 118-121.
132. Ibid., article 120.
133. Ibid., article 58.
134. Ibid., articles 161-162.
135. Ibid., articles 40-41.
136. Ibid., article 7. Les articles 33-36 abordent également le traitement des mineurs dans les services pénitentiaires de façon plus générale.
137. CNDHCI, *Rapport annuel 2009*, 22.
138. Entretien avec le directeur adjoint de la MACA, 23 avril 2010.
139. La base légale pour le travail de réintégration se trouve dans les articles 34 et 68, entre autres, de la *Réglementation des établissements pénitentiaires*.
140. Entretiens avec Korotoumou Ouattara (directeur, service socio-éducatif), 20 septembre 2010; Lanciné Traore (inspecteur de l'éducation spécialisée, service socio-éducatif), 20 avril 2010.
141. Données fournies par le ministère de la Justice et des Droits de l'homme, Direction des services judiciaires et des ressources humaines.
142. CNDHCI, *Rapport annuel 2009*, 22.
143. Le nombre de femmes détenues reconnues coupables a en fait diminué considérablement. Elles étaient 164 à la fin 2009. Données fournies par la Direction des services pénitentiaires, statistiques au 31 décembre 2009.
144. Données fournies par le ministère de la Justice et des Droits de l'homme, Direction des services judiciaires et des ressources humaines. Statistiques au 14 avril 2010.
145. Données fournies par le ministère de la Justice et des Droits de l'homme, Direction des services judiciaires et des ressources humaines.
146. *Décret n°69-189 du 14 mai 1969 portant réglementation des établissements pénitentiaires et fixant les modalités d'exécution des peines privatives de liberté* (1969), Articles 7, 44.
147. Entretien avec Mouna Mahi (présidente, Association du personnel féminin de la MACA), 20 avril 2010.
148. S'applique à la MACA.
149. Entretien avec M. Kassi (coordonnateur de la formation du personnel pénitentiaire à l'Institut national de la formation judiciaire), 17 septembre 2010.
150. *Décret n°2003-193*, article 4.
151. *Décret n°85-516*, article 2.
152. *Réglementation des établissements pénitentiaires*, articles 111-112.
153. *Décision n°2005-08/PR*, article 3.
154. Correspondance avec l'Assemblée nationale datée du 9 septembre 2010.
155. Correspondance avec le ministre de la Justice et des Droits de l'homme, Direction des services judiciaires et des ressources humaines.

Ghana

Kwesi Aning
Anki Sjöberg

EN BREF[1]

- **Population : 24 223 431 habitants ; 48,72 % d'hommes, 51,28 % de femmes (2010)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 30 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2006)**
- **Espérance de vie : 55,6 ans pour les hommes, 57,4 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005–2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 66,4 % pour les hommes, 49,8 % pour les femmes (2000)**
- **Taux de fécondité : 4,3 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 130 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 0,7 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 62 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Le Ghana est considéré comme l'une des démocraties les plus stables de la CEDEAO. Le pays a connu une période de troubles politiques et militaires marquée par plusieurs coups militaires, réussis ou avortés, entre les années 1960 et les années 1980, avant d'effectuer une véritable transition démocratique au début des années 1990[2]. Cependant, le Ghana a été affecté par les conflits armés et agitations internes sévissant dans les pays voisins, surtout par le flux de réfugiés libériens et togolais, la prolifération d'armes légères et de petit calibre et le mouvement transfrontalier de mercenaires[3]. Si le Ghana a une histoire pacifique en comparaison de bon nombre de ses voisins ouest-africains, des conflits de petite envergure liés à des questions de succession au sein de la chefferie traditionnelle, de tensions interethniques, de droits de propriété, de contrôle sur les ressources naturelles et de politique locale ont été signalés dans certaines régions du pays[4]. En outre, la hausse des taux de criminalité a entraîné une augmentation du nombre de sociétés de sécurité privées et d'organisations communautaires bénévoles de lutte contre le crime et d'autodéfense[5].

La réforme du secteur de la sécurité (RSS) au Ghana a été centrée sur l'élaboration de cadres institutionnels pour promouvoir le renforcement de la gouvernance démocratique du secteur de la sécurité. Néanmoins, en raison de leur politisation et de leur manque de connaissances techniques, les institutions exerçant une fonction formelle de contrôle, comme le parlement, ont peine à jouer leur rôle et à assurer la responsabilisation du secteur de la sécurité[6]. Un autre obstacle à un plus grand contrôle démocratique a été la forte influence de l'armée, tant sur la société que sur la politique[7]. Quant au contrôle civil, il a été limité par le manque d'expertise technique et de formation sur les questions de sécurité des acteurs de la société civile et par leur relation – décrite comme « conflictuelle » – avec les institutions du secteur de la sécurité (ISS), surtout les forces armées du Ghana[8†]. Toutefois, la nécessité de prendre des mesures plus radicales en faveur de la RSS commence à être reconnue, tout particulièrement au sein des services de police du Ghana[9].

Une étude de 2004 portant sur la gouvernance du secteur de la sécurité au Ghana a indiqué que « le parti pris du secteur de la sécurité en faveur des hommes constitue l'aspect le plus préoccupant de la gouvernance du secteur de la sécurité au Ghana »[10], affirmant que la faible représentation et le faible niveau de participation du personnel féminin dans des rôles de contrôle étaient des défis clés pour la RSS et la gouvernance démocratique au Ghana. L'étude démontre

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.
† Les noms des institutions ont été librement traduits. Il ne s'agit pas de traductions officielles

en outre que plusieurs obstacles structurels, procéduraux et politiques ont empêché une plus grande représentation des femmes dans le secteur de la sécurité. L'étude fait référence, entre autres, « aux normes de recrutement, à la structure des périodes de travail, à la garde des enfants, aux politiques de promotion et aux stéréotypes sur ce qu'est un travail « approprié » pour les femmes »[11]. Plus généralement, les femmes sont aussi sous-représentées dans les organes de gouvernance et de prise de décision, bien que leur nombre augmente progressivement avec la mise en œuvre de la Politique d'action affirmative de 1998 fixant un objectif de 40 % de femmes aux postes décisionnels et parmi les cadres à tous les niveaux du gouvernement. En 2008, la représentation masculine et féminine aux postes décisionnels clés était la suivante[12].

FONCTION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ministres	25	4 (13,79 %)	29
Ministres adjoints	29	9 (23,68 %)	38
Ministres régionaux	10	0	10
Ministres régionaux adjoints	6	4 (40,00 %)	10
Conseillers d'État	21	3 (12,50 %)	24
Directeurs généraux au niveau des districts	126	12 (8,70 %)	138

La violence sexiste, surtout la violence à l'encontre des femmes sous la forme de « coups, de viols, de rites de veuvage, de mariages forcés et de circoncision féminine », est un problème grave au Ghana, qui n'est abordé ni systématiquement ni régulièrement par le gouvernement et le secteur de la sécurité[13]. Si aucune donnée statistique nationale n'est disponible, 72 % des 3 047 femmes et hommes interrogés dans le cadre d'une étude citée par le Fonds africain de développement ont signalé que la violence à l'encontre des femmes était courante dans leur communauté. En outre, 25 % des hommes interrogés ont reconnu « battre leur conjointe régulièrement, tout en étant conscients qu'il [était] mal d'agir de la sorte »[14]. Une autre étude, menée en 2003, a indiqué que 27 % des écolières interrogées avaient été victimes de harcèlement sexuel de la part d'enseignants, et 25 % ont affirmé connaître au moins un enseignant qui avait eu des relations sexuelles avec une écolière[15]. Cette situation semble prévaloir malgré la législation en place pour protéger les droits des femmes et des filles, ainsi que les instruments aux niveaux régional et international auxquels le Ghana a adhéré ou qu'il a ratifiés, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Aucune des ISS étudiées ne dispose d'une politique institutionnelle relative au genre ni d'un responsable des questions de genre. La police et les services pénitentiaires sont sous la responsabilité du responsable des questions relatives au genre du ministère de l'Intérieur, mais le degré de coordination entre ces services et le ministère n'est pas clair. Toutefois, il existe quelques structures spécialisées au niveau de la prestation de services, notamment l'Unité sur la violence domestique et le soutien aux victimes, l'Unité de protection de l'enfance et le Service d'assistance juridique. Bien que la représentation féminine au sein du secteur de la sécurité soit encore en deçà de l'objectif de 40 % fixé par la Politique d'action affirmative de 1998, le nombre de femmes qu'il emploie est en augmentation depuis le début des années 1990. La proportion de personnel féminin la plus élevée se trouve dans les services pénitentiaires (28,1 %), puis dans la police (15,3-20 % suivant les données utilisées) et les forces armées (9 %). Dans toutes les ISS, cependant, les femmes demeurent sous-représentées parmi les cadres supérieurs. Les chercheurs ont identifié deux associations du personnel féminin, soit l'Association des policières et l'Association du personnel pénitentiaire féminin. Le contrôle interne est généralement centralisé au sein de conseils spécialisés, tandis que le contrôle externe est exercé principalement par la Commission sur les droits de l'homme et la justice administrative. Le contrôle par le parlement et la société civile est faible, semble-t-il en raison d'un manque de connaissances spécialisées sur la sécurité et le genre.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU GHANA*

Prestation de services

Ghana Police Service
- *Domestic Violence and Victim Support Unit*
- *Inspector-general*
- *Legal Aid Service*
- *Child Protection Unit*
- *Police Training School*

Ghana Armed Forces
- *Army Recruit Training School*
- *Legal Directorate of Armed Forces*
- *Child Protection Unit of Armed Forces*

Justice system
- *Legal Aid Scheme*
- *Ghana Law School*

Ghana Prisons Service

Civil society organisations
- *Police Ladies Association*
- *Federation of Women Lawyers in Ghana*
- *Ghana International Association of Women Judges*
- *Prison Ladies Association (PRILAS)*
- *Prison Officers Wives Association*

Contrôle

Ministry of the Interior
Ministry of Defence
Ministry of Justice and attorney-general
Ministry of Women and Children's Affairs
President
Council of State
National Security Council
Police Council
Armed Forces Council
Justice Sector Council
Prisons Service Council
Commission on Human Rights and Administrative Justice
Human Trafficking Management Board
National Commission for Civic Education
Justice system
Parliament
- *Parliamentary Select Committee on Defence and Interior*
- *Parliamentary Committee on Gender and Children*
- *Parliamentary Standing Committee on Finance*
- *Parliamentary Standing Committee on Public Accounts*
- *Women's caucus*

Civil society organisations

* Il s'agit uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

La Constitution de la République du Ghana (1992) stipule que le président exerce un contrôle global sur les services de sécurité, et est responsable de la nomination des dirigeants et des hauts commandants en consultation avec le Conseil d'État. La responsabilité administrative et opérationnelle est assumée par les dirigeants nommés. Trois organes parlementaires sont en charge de la supervision du secteur de la sécurité ; la représentation féminine en leur sein est minime. Le Ghana n'est doté d'aucune politique de sécurité nationale, mais dispose d'une politique nationale sur le genre. Toutefois, cette dernière ne comporte pas d'échéances et de responsabilités spécifiques, sa mise en œuvre est lente et les mandats directs dont elle dispose concernant le secteur de la sécurité sont limités. Il en va de même pour la législation sur les questions de genre.

Le Ghana est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union Africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale :

en l'absence d'une politique de sécurité nationale, deux documents clés régissent la sécurité nationale :

- ***La loi sur les agences de sécurité et de renseignements (loi 526 de 1996) :*** régit le contrôle parlementaire des activités du secteur de la sécurité, et définit la structure des principaux conseils de sécurité régionaux[16].
- ***La constitution de la République du Ghana (1992) :*** les questions relatives à la sécurité sont exposées dans les articles 40, 41, 73 et 81, ainsi qu'au chapitre 6 (articles 34-41), « Principes directeurs de la politique de l'État »[17].

Le Conseil national de sécurité est chargé de contrôler les mesures visant à garantir la sécurité interne et externe[18] et de coordonner la future politique nationale de sécurité[19]. En plus du président et du vice-président, le conseil est composé de représentants des principaux ministères traitant des questions de sécurité (Finances, Défense, Intérieur et Affaires étrangères)[20]. Aucun de ces ministères n'est actuellement dirigé par une femme. Il existe également des conseils de sécurité au niveau des districts et des régions, de même que des conseils traditionnels connus sous le nom de Chambres régionales des chefs et Chambre nationale des chefs[21]. Aucune source disponible ne précise si des femmes sont représentées au sein de ces organes.

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Loi sur la violence domestique (loi 732 de 2007) :*** en vertu de cette loi, la violence domestique s'applique à tout abus physique, sexuel, économique, émotionnel, verbal ou psychologique, et peut être sanctionnée d'une peine maximale de 2 ans de réclusion. La loi fait état de procédures pour régir l'action policière en réponse à de tels cas et pour accorder et solliciter des ordres de protection civile. En outre, elle établit un fonds de soutien et un conseil d'administration pour les victimes de violence domestique. Il existe également une politique nationale et un plan national d'action sur la violence domestique pour 2009-2019[22], mais aucune autre information à son égard n'était disponible.
- ***Loi sur la traite des êtres humains (loi 694, 5 décembre 2005).***
- ***Politique nationale sur le genre et l'enfance (2004) :*** son objectif global est d' « intégrer systématiquement les questions de genre dans le processus de développement national afin d'améliorer les conditions sociales, juridiques/civiques, économiques et culturelles des habitants du Ghana, tout particulièrement des femmes et des enfants ». Elle vise également à « influencer tous les autres ministères et départements qui travaillent de près ou de loin sur la question des femmes et des enfants », notamment la police et les ministères de la Justice et des Finances, mais pas le ministère de la Défense. Cette politique ne mentionne ni la violence sexiste, ni la sécurité[23]. Selon certaines informations, il existe aussi un plan d'action stratégique pour intégrer systématiquement les questions de genre dans les processus nationaux de développement et mettre en œuvre la Politique nationale sur le genre et l'enfance. Toutefois, les chercheurs n'ont pas pu accéder au document en question[24].
- ***Code pénal (1960, loi 29) et son amendement (loi 554 de 1998) :*** pénalise l'agression sexuelle sur des mineurs, le mariage forcé, la servitude coutumière, le viol, la mutilation génitale féminine, les rites de veuvage abusifs et la violence sur les femmes considérées comme des « sorcières ».
- ***Politique de discrimination positive (1998) :*** vise à assurer une représentation féminine de 40 % aux postes décisionnels et parmi les cadres à tous les niveaux du gouvernement, et à établir des responsables des questions relatives au genre dans tous les ministères[25].
- ***Constitution de la République du Ghana (28 avril 1992) :*** la constitution fait référence à plusieurs reprises à l'égalité des sexes et à la non-discrimination[26]. Son objectif déclaré est d' « atteindre un équilibre raisonnable entre les régions et entre les sexes dans le recrutement et la nomination du personnel de la fonction publique »[27] et de créer les conditions permettant aux femmes de réaliser pleinement leur potentiel sur le lieu de travail[28].

Il est important de noter que certains observateurs, notamment le ministère de la Condition féminine et de l'Enfance (MOWAC), ont fait état de manquements dans la mise en application de ces politiques et de la législation qui s'y rapporte[29]. Le gouvernement serait actuellement en train de développer un plan national d'action sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sous la houlette du MOWAC[30]. Par ailleurs, le MOWAC est chargé de coordonner toutes les questions relatives au genre, sur le plan interne au sein de la structure du gouvernement et sur le plan externe avec les organisations de la société civile (OSC) et les organisations internationales.

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : trois organes parlementaires principaux sont chargés de contrôler le secteur de la sécurité au Ghana. Il convient de noter, toutefois, que le Parlement ghanéen a été affaibli par des périodes longues et répétées de régime militaire, et avait été dissout pendant 11 ans avant la restauration de la démocratie en 1993[31].

- Commission parlementaire restreinte sur la défense et l'intérieur : passe en revue les questions relatives à la défense et aux affaires internes au Ghana, notamment concernant les forces armées, la police et les services d'immigration, et examine les budgets des ministères de la Défense et de l'Intérieur. La commission est composée de 18 parlementaires, dont une femme (5,56 %) qui est aussi membre de la Commission sur le genre et l'enfance[32]. Selon certaines sources, quelques organisations non-gouvernementales (ONG) ont œuvré à améliorer les connaissances techniques de la commission restreinte afin de renforcer son contrôle sur les questions militaires et de sécurité[33].
- Commission parlementaire permanente sur les finances : est responsable du budget du cabinet du président, y compris du Conseil de sécurité nationale.
- Commission parlementaire permanente sur le Trésor public : contrôle le Trésor public en général, y compris les dépenses militaires et sécuritaires.

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : parmi les 230 membres du Parlement du Ghana figurent 19 femmes (8,3 %) et 211 hommes (91,7 %)[34]. La Commission parlementaire sur le genre et l'enfance est composée de 25 membres, soit 16 hommes et 9 femmes (36 %) dont la vice-présidente. Le Ghana compte également un caucus de femmes au sein du parlement, fondé lors de la création du Parlement en 1993. Le groupe était inactif entre 2001 et 2005 en raison du manque de consensus parmi les femmes parlementaires, mais est actuellement opérationnel[35].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le MOWAC ne fait pas partie du Conseil national de sécurité et des autres mécanismes ou organes de contrôle du secteur de la sécurité. Il opère néanmoins comme organe de coordination pour les questions relatives à la traite des êtres humains en sa qualité de président du Conseil d'administration sur la traite des êtres humains[36].

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

Les fonctions des services de police ghanéens telles que définies dans la loi sur les services de police (loi 350 de 1970) sont « la lutte contre le crime, l'appréhension (arrestation) et la poursuite des criminels, le maintien de l'ordre public, et l'exécution de la loi »[37]. La gestion quotidienne des services de police est sous la responsabilité de l'inspecteur général de la police, qui est basé dans les quartiers généraux à Accra, la capitale. Les services de police ghanéens sont divisés en 12 régions administratives comprenant 51 divisions de police, 179 circonscriptions de police et 651 postes de police. Ils comptent un peu plus de 23 000 membres, soit un policier pour environ 1 200 civil[38]. En plus du cadre d'action fourni par la constitution, les services de police ghanéens sont régis par la loi 350 de 1970 sur les services de police, le Règlement des services de police de 1974 (administration) et le Règlement des services de police de 1974 (procédures disciplinaires)[39]. Ils ont souffert d'une « détérioration progressive, menant à une remise en cause par la population de leur conduite, leur intégrité et leur efficacité »[40]. Au fil des années, le gouvernement ghanéen a mené plusieurs enquêtes sur la police et fait des recommandations de réforme, que les services ont, selon certaines sources, été réticents à mettre en œuvre. Parmi ces recommandations figurent une décentralisation radicale de l'appareil policier (Rapport Young de 1951), une révision de la structure et des politiques organisationnelles en matière de salaire, de formation et de recrutement (Rapport Boyes de 1971), des mesures pour faire cesser et empêcher les irrégularités et les abus dans la sélection et la promotion du personnel (Rapport Tibiru de 1986), une importante campagne de recrutement pour augmenter l'effectif à 25 000 policiers et des mesures pour améliorer la formation, l'équipement et le moral (Rapport Archer de 1997). Un projet de réforme de la police soutenu par le Programme des Nations Unies pour le développement initié en 2002 a apparemment pris fin avec l'épuisement des fonds, et peu d'efforts ont été faits depuis dans le sens d'une réforme[41].

En 1952, les services de police ghanéens ont mis sur pieds pour la première fois une brigade spécialisée de 12 femmes. Ses fonctions consistaient à s'occuper spécifiquement de questions relatives à la délinquance juvénile et aux infractions commises par des femmes[42]. Actuellement, la police compte plus de 2 000 femmes. Bien qu'il s'agisse d'une représentation plus élevée que dans bon nombre de pays de la région, les femmes ne comptent encore que pour 12 à 14 % des officiers de police et 15,3 à 20 % de tout le personnel de la police, suivant les données utilisées. Par ailleurs, peu de progrès ont été réalisés en termes de recrutement, de formation et de promotion des femmes dans les forces de police. Ainsi, les femmes constituent 16,6 % des agents subalternes, mais ne comptent que pour 10,3 % des cadres supérieurs de la police[43]. En 1998, afin de rendre la prestation de services plus sensible au genre, la police a créé une unité spécialisée connue aujourd'hui sous le nom d'Unité sur la violence domestique et le soutien aux victimes (DOVVSU), qui s'occupe essentiellement des victimes de violence domestique. Bien que la formation sur le genre ne soit pas institutionnalisée, la société civile et d'autres acteurs internationaux en offrent ponctuellement. Le contrôle interne comme externe des services de police ghanéens est devenu plus rigoureux depuis le début des années 1990, mais de nombreux organes de contrôle, notamment les organisations de la société civile, ne jouissent pas de l'expertise technique nécessaire pour aborder de façon intégrée les questions de genre et de sécurité.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : les politiques existantes incluent des dispositions

pour le congé de maternité et tiennent compte de la situation des femmes enceintes[44]. Le congé de maternité est aussi garanti par l'article 27 de la constitution[45]. Il n'y a, en revanche, pas de congé de paternité.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune politique n'a pu être identifiée.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun code de conduite n'a pu être identifié.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : la législation ghanéenne fournit des directives pour guider la police dans sa réponse à la traite des êtres humains et à la violence domestique. Celles-ci figurent dans la loi sur la traite des êtres humains et la loi sur la violence domestique, ainsi que dans le Code pénal. Dans le cas de la traite des êtres humains, par exemple, les directives sont les suivantes :

- Les policiers doivent répondre aux cas de traite signalés ou sont soumis à des procédures disciplinaires.
- Dans les cas où la plainte est déposée par quelqu'un d'autre que la victime, la police doit aussi prendre des mesures de suivi.
- La police doit enregistrer les déclarations des plaignants et des témoins en détail et transmettre une copie à la victime.
- La police doit aider la victime à obtenir un rapport médical.
- La police doit s'assurer que la victime ait accès à un logement ou un endroit sûr, qu'elle reçoive de l'aide psychosociale soit assistée dans sa réinsertion, et qu'elle puisse retrouver sa famille.
- Des mesures doivent être prises pour arrêter l'(les) auteur(s) du crime.

La loi sur la violence domestique de 2007 stipule qu'« un policier doit répondre à toute demande d'aide de la part d'un individu pour cause de violence domestique et doit offrir la protection requise par les circonstances ou par la personne qui a porté plainte, même si le plaignant n'est pas la victime en question ». Elle prévoit ensuite que, lorsqu'un policier reçoit une plainte de violence domestique, il :

a. « interroge les parties et les témoins de la violence domestique, y compris les enfants,
b. enregistre la plainte en détail et en fournit un extrait à la victime, si elle le souhaite, dans une langue qu'elle comprend,
c. aide la victime à obtenir un traitement médical si nécessaire,
d. aide la victime à trouver un lieu sûr si les circonstances du cas ou la victime elle-même le requièrent, lorsque la victime se montre inquiète quant à sa sécurité,
e. protège la victime pour lui permettre de récupérer des objets personnels le cas échéant,
f. assister et conseiller la victime afin de préserver les preuves, et
g. informe la victime de ses droits et des services auxquels elle peut prétendre ».

La loi précise également que les victimes de violence domestique qui sont aidées par la police pour obtenir un traitement médical ont droit à un traitement gratuit de la part de l'État. De plus, elle contient des informations sur les modalités d'arrestation de l'auteur présumé du crime par la police ou par une personne autre qu'un agent de police.

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : selon certaines informations, les services de police du Ghana mettent en œuvre les instructions de service 50 et 51 pour aborder les questions internes de harcèlement sexuel et de violence sexiste[46]. La procédure pour mener une enquête sur une infraction disciplinaire est définie dans la procédure interne de discipline (*Orderly Room Procedure*)[47]. Dans le cadre de cette procédure, un formulaire de rapport disciplinaire est utilisé (formulaire de police 14). Pour enregistrer une accusation dans une affaire disciplinaire, l'agent de police doit préciser l'heure, la date, le lieu, le type et les détails du crime. Si le crime est d'une telle nature que l'inspecteur général de police doive en être informé, une directive peut être transmise au Conseil de discipline de la police. Les cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par un membre de la police à l'encontre d'un civil sont traités par l'Unité des renseignements et des normes professionnelles de la police (voir point 21 ci-dessous).

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : aucune. Cependant, le ministère de l'Intérieur (qui contrôle la police) est pourvu d'un bureau chargé de l'intégration systématique de la dimension genre et de la mise en œuvre des programmes sur le genre. Les responsables du bureau ne disposent généralement pas d'un budget spécifique pour mener des activités comme des évaluations ou des formations.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : la DOVVSU est la principale unité des services de police du Ghana responsable des cas de violence domestique, des crimes sexuels et des crimes contre les enfants. Elle a été mise en place en 1998 en tant qu'Unité des femmes et des mineurs, mais a changé de nom en 2004/2005 et s'occupe actuellement aussi des cas impliquant des hommes victimes de violence domestique[48]. A l'origine, l'unité était basée à Accra et à Kumasi[49]. En janvier 2009, elle comptait 11 bureaux régionaux, 63 bureaux au niveau des districts et 170 agents de police en poste dans tout le pays[50]. Selon certaines sources, elle est composée d'un pourcentage élevé de femmes, bien qu'aucune information supplémentaire ne corrobore cette affirmation. La DOVVSU emploie des psychologues cliniciens et des conseillers dans la plupart de ses bureaux régionaux, où des services d'assistance psychosociale sont disponibles gratuitement. Elle emploie également des assistants sociaux rattachés aux bureaux et dispose d'un système d'orientation établi[51].

9. Mécanismes de collaboration : il existe une collaboration formelle comme informelle entre la police et les OSC. Dans le cadre du processus d'orientation formel mis en place par la DOVVSU, les victimes sont orientées vers des abris, des traitements médicaux, des services éducatifs, des

services d'assistance psychosociale et juridique ainsi que des ONG, qui offrent des formations professionnelles et un accès à la microfinance[52]. La DOVVSU collabore en matière de formation et échange des idées et des informations avec des organisations et des institutions comme la Fondation ARK, FIDA Ghana, le Département de la protection sociale et le Conseil d'assistance juridique[53], entre autres.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : les statistiques varient quant à la part du personnel féminin et masculin. Selon une source, sur un total de 15 499 policiers, 2 164 (14 %) seraient des femmes, tandis qu'un autre document officiel fait était de 1 862 (12,01 %) policières. Concernant le personnel total (y compris le personnel administratif et de soutien), les statistiques des services de police du Ghana font état d'un ratio homme/femme de 4/1 (soit 20 % de femmes) sur un effectif d'environ 23 000 personnes[54]. Toutefois, d'autres données indiquent une représentation féminine de 15,3 % en comptant toutes les catégories professionnelles.

11. Grade du personnel féminin et masculin : les statistiques disponibles indiquent que 58 femmes (10,3 %) sont cadres dans la police et 311 (11,1 %) dans la Division de l'inspection, tandis que 1 795 (16,6 %) sont employées dans le maintien de l'ordre en général.

12. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun objectif spécifique à la police n'a pu être identifié. Néanmoins, la Politique de discrimination positive vise un taux de représentation féminine de 40 % aux postes décisionnels et parmi les cadres supérieurs à tous les niveaux du gouvernement. Cet objectif s'appliquerait également aux services de police du Ghana.

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : si les candidats doivent remplir différents formulaires et subir une procédure de vérification des antécédents, cette dernière n'inclut pas de recherches sur des questions spécifiques comme l'agression et la violence sexuelles ou la violence domestique, mais vise plus généralement à s'assurer que le candidat a un casier judiciaire vierge.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune n'a pu être identifiée, bien que de plus en plus d'efforts soient apparemment réalisés pour recruter des femmes et améliorer leurs chances d'avancement. Au niveau des postes subalternes, les hommes comme les femmes ont des possibilités de promotion limitées et sont confrontés à une détérioration des conditions de travail. Cette situation peut avoir un impact disproportionné sur les femmes, puisqu'elles sont proportionnellement plus représentées au sein de ces catégories professionnelles, tandis qu'elles sont sous-représentées aux postes plus élevés[55].

17. Associations professionnelles de femmes : l'Association des policières, qui compte des sections dans les 10 régions du Ghana et des bureaux dans les quartiers généraux à Accra et dans la région de Tema, a été fondée en 1989. Peuvent y adhérer toutes les policières actives ou à la retraite. Son mandat et ses activités se concentrent sur la sensibilisation et la protection sociale de ses membres, notamment en cas de mariage, d'hospitalisation, de démission, de retraite, de renvoi ou de décès[56].

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les services de police du Ghana fournissent des infrastructures séparées, comme des salles de bains et des dortoirs, pour le personnel masculin et féminin dans les bureaux, les casernes et les établissements de formation. Les uniformes standards sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Cependant, il existe des uniformes supplémentaires pour les femmes, tels que des jupes et des robes longues, qui peuvent aussi être portés durant la grossesse.

FORMATION

19. Formation sur le genre : en tant que l'une des institutions les plus importantes dans la lutte contre toutes les formes de violence sexiste, la police collabore avec des organisations internes et externes spécialisées dans les questions de genre, et bénéficie des formations qu'elles dispensent. Une série d'ateliers de formation sur la systématisation de la prise en compte du genre et la participation équitable des femmes dans le secteur de la sécurité, organisé par le Haut-commissariat du Canada au Ghana et l'ONG WIPSEN-Africa, a eu lieu en juin 2010. Bien que certaines institutions n'aient envoyé que des femmes, les hommes comme les femmes étaient invités à y participer[57]. Aucune donnée n'était disponible sur le nombre total de policiers hommes et femmes ayant reçu une formation sur le genre.

Selon certaines sources, les agents de police reçoivent une formation continue sur les questions relatives au genre. La formation dispensée à l'école de police traite aussi des questions liées aux droits humains et du traitement des criminels et des personnes arrêtées (y compris les femmes). Aucune autre information n'était disponible à propos de ces sessions de formation.

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : l'Unité des renseignements et des normes professionnelles de la police est chargée de garantir le respect des normes professionnelles. Néanmoins, aucune donnée n'était disponible sur son effectif. Dans les quartiers généraux de la police à Accra, l'Organe consultatif de gestion des quartiers généraux détient la responsabilité totale sur l'administration, la gestion des ressources humaines, les services sociaux et les questions juridiques, notamment. Au niveau régional, il existe des organes de contrôle interne similaires, appelés « comités de police régionaux ». Les recherches ne précisent pas si ces organes nationaux et régionaux de contrôle interne se sont chargés de cas internes de harcèlement sexuel ou de violence sexiste.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : la Commission sur les droits de l'homme et la justice administrative est habilitée à enquêter sur toutes les violations des droits humains perpétrées au Ghana[58]. Par conséquent, les plaintes au sujet de violations des droits humains au sein des secteurs public et privé tombent dans son champ d'investigation. L'autre organe – partiellement extérieur à l'organisation – qui contrôle les services de police est le Conseil de la police, composé de 11 membres, dont 1 femme (9,1 %), en janvier 2011[59]. Le ministère de l'Intérieur exerce également un certain contrôle.

23. Contrôle par la société civile : l'engagement de la société civile dans le contrôle des services de police du Ghana s'est lentement accru depuis la fin des années 1990. En raison de la nature fermée du secteur de la sécurité et du manque d'expertise sur les questions de sécurité parmi les acteurs de la société civile, seul un cercle restreint de spécialistes et d'ONG de recherche sont actuellement impliquées dans la gouvernance du secteur de la sécurité. Parmi eux figurent notamment le Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, le Centre ghanéen pour le développement démocratique et le Centre Legon des affaires internationales de l'Université du Ghana. Ces organes se sont efforcés d'améliorer la capacité de contrôle des parlementaires siégeant à la Commission parlementaire restreinte sur la défense et l'intérieur (voir la section sur la gouvernance nationale, point 3), et de favoriser le dialogue et l'interaction entre le secteur de la sécurité et les médias[60].

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune information disponible.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES

Les forces armées du Ghana, comprenant l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air, sont sous la supervision du ministère de la Défense. En 2006, les forces armées comptaient environ 7 000 membres[61]. L'armée de terre, forte d'environ 5 000 membres est composée de 2 brigades d'infanterie comptant chacune 3 bataillons. Il existe par ailleurs 2 unités aéroportées, une brigade de soutien, des unités de soutien au combat et l'École militaire de formation des recrues. La marine est forte d'environ 1 000 membres et est subdivisée entre le commandement de l'est et de l'ouest. L'armée de l'air, quant à elle, compte environ 1 000 membres et consiste en 1 unité de combat, 3 escadrons de transport et 1 escadron d'hélicoptères[62]. Le ministère de la Défense et les forces armées travaillent en étroite collaboration avec le Conseil de sécurité nationale pour formuler des politiques nationales de défense relatives aux opérations internes de sécurité et externes de maintien de la paix[63]. Les forces armées sont régies par la constitution, par la loi sur les forces armées de 1962 (et son amendement) ainsi que par divers règlements militaires[64]. Notons à cet égard qu'il n'existe actuellement aucune politique de défense, du moins relevant du domaine public[65]. Les forces armées ont traditionnellement été fermées à toute surveillance et à tout contrôle par la société civile et le parlement.

Selon certaines sources, la première femme à être entrée dans les forces armées ghanéennes en 1958 était une infirmière. Depuis lors, les femmes ont joué un rôle de plus en plus important dans l'armée, y compris dans des fonctions de combat. En 2006, les femmes constituaient environ 9 % du personnel des forces armées[66]. Les forces armées ghanéennes sont impliquées activement dans différentes opérations de maintien de la paix[67], les femmes comptant pour plus de 10 % de leur contingent. Néanmoins, les postes de direction, de contrôle et de haut-rang demeurent essentiellement occupés par des hommes. Contrairement à la police nationale, les forces armées ne sont pas considérées comme un partenaire institutionnel dans la mise en œuvre de la Politique nationale sur le genre et l'enfance. Par ailleurs, ni politique institutionnelle sur le genre, ni politique sur le harcèlement sexuel, ni code de conduite sensible au genre n'ont pu être identifiés par les chercheurs. Peu de membres des forces armées ont bénéficié d'une formation sur le genre. La responsabilité du contrôle est centralisée, sous la forme d'un organe hybride interne/externe appelé Conseil des forces armées. La hiérarchie militaire est réticente à ouvrir les forces armées ghanéennes à un contrôle plus rigoureux de la part du parlement ou de la société civile.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune politique n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : aucune donnée disponible.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune politique n'a pu être identifiée.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun code n'a pu être identifié.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune donnée disponible.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune structure n'a pu être identifiée. En 1964, la Direction des corps auxiliaires féminins, sur le modèle du Corps auxiliaire royal féminin au Royaume-Uni, a été établie dans le but d'augmenter la représentation féminine dans les forces armées[68]. Toutefois, elle a été dissoute par la suite et aucun effort n'a été fait depuis pour rétablir une structure similaire au sein des forces armées. La Politique de discrimination positive prévoit que tous les ministères soient dotés d'un centre de liaison sur les questions relatives au genre, mais aucune source ne précise si un tel organe a été mis en place au sein du ministère de la Défense.

7. Mécanismes de collaboration : aucune donnée disponible.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : en 2006, les femmes comptaient pour 9 % du personnel des forces armées, selon certaines informations[69]. Sur la base des estimations de 2006, cela représenterait environ 630 femmes sur un effectif total de 7 000 militaires. Aucune statistique comparative n'était disponible sur la représentation féminine dans l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air.

9. Grade du personnel féminin et masculin : les recherches ont montré que certains départements des forces armées sont dirigés par des femmes[70]. Aucune donnée supplémentaire ne précise leur nombre. Concernant le grade militaire, les mêmes recherches ont indiqué que la représentation des femmes aux postes dirigeants et dans les missions de combat pour le maintien de la paix était limitée. Néanmoins, des rôles de commandement auraient été attribués à des femmes dans des contingents uniquement féminins[71].

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : l'implication du Ghana dans des opérations de maintien de la paix, initiée dans les années 1960, s'est accrue considérablement depuis le début des années 1990. Ses forces ont essentiellement été déployées dans d'autres pays africains, y compris certains de la région comme la Côte d'Ivoire, le Libéria et la Sierre Leone. Les femmes participent à ces missions depuis 1984, bien qu'elles n'aient pas été autorisées à le faire entre 1986 et fin 1994. En février 2011, la contribution du Ghana aux opérations de maintien de la paix de l'ONU se présentait comme suit[72] :

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
BNUB (Burundi)	Experts en mission	1	0	1
	Total BNUB	**1**	**0**	**1**
MINURSO (Sahara Occidental)	Experts en mission	9	0	9
	Contingent militaire	7	0	7
	Total MINURSO	**16**	**0**	**16**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Experts en mission	23	3 (11,54 %)	26
	Contingent militaire	399	61 (13,26 %)	460
	Total MONUSCO	**422**	**64 (13,17 %)**	**486**
MINUAD (Darfour)	Agents de police	173	105 (37,77 %)	278
	Experts en mission	6	1 (14,23 %)	7
	Contingent militaire	4	0	4
	Total MINUAD	**183**	**106 (36,69 %)**	**289**
FINUL (Liban)	Contingent militaire	811	67 (7,63 %)	878
	Total FINUL	**811**	**67 (7,63 %)**	**878**
MINUK (Kosovo)	Agents de police	1	0	1
	Total MINUK	**1**	**0**	**1**
MINUL (Liberia)	Agents de police	15	6 (28,57 %)	21
	Experts en mission	9	0	9
	Contingent militaire	651	56 (7,92 %)	707
	Total MINUL	**675**	**62 (8,41 %)**	**737**
MINUS (Soudan)	Agents de police	19	0	19
	Experts en mission	1	0	1
	Total MINUS	**20**	**0**	**20**
ONUCI (Côte d'Ivoire)	Agents de police	13	0	13
	Experts en mission	3	0	3
	Contingent militaire	466	58	524
	Total ONUCI	**482**	**58 (10,74 %)**	**540**
	Contribution totale du Ghana	***2 611***	***357 (12,03 %)***	***2 968***

11. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun objectif n'a pu être identifié. Cependant, la Politique de discrimination positive mise en œuvre au niveau national vise une représentation féminine de 40 % aux postes décisionnels et parmi les cadres à tous les niveaux du gouvernement, y compris au ministère de la Défense.

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune procédure n'a pu être identifiée.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : en 2006, les femmes travaillaient dans les services de soutien de presque toutes les unités à part l'infanterie[73]. Aucune source ne précise si cette situation était le produit d'une politique officielle.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune donnée disponible.

16. Associations professionnelles de femmes : aucune donnée disponible.

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : aucune donnée disponible.

FORMATION

18. Formation sur le genre : les forces armées ont bénéficié d'une série d'ateliers sur le genre en juin 2010, auxquels a également participé la police (voir la section sur les services de police, point 19)[74]. En octobre 2010, l'Unité de protection de l'enfance et la Direction juridique des forces armées ont organisé une formation sur le genre au nom de l'ONG Save the Children Suède. Cette formation était consacrée avant tout aux efforts visant à réduire la violence sexiste et à assurer la protection des épouses et des enfants des membres masculins des forces armées[75].

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : dans le cadre de leur participation à des opérations de maintien de la paix, les forces armées du Ghana reçoivent une formation sur les droits humains, l'interaction avec la société civile, le droit humanitaire international, les compétences du personnel militaire et les opérations en petites unités[76]. Les recherches n'ont pas permis d'établir si cette formation contenait aussi une composante genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : aucune donnée disponible.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : les forces armées sont gouvernées par un organe hybride interne/externe, le Conseil des forces armées. Ce conseil comprend des représentants des ministères de la Défense, de l'Intérieur et des Affaires étrangères, de même que le vice-président et un certain nombre de représentants de l'armée, de la défense et du gouvernement. Il n'y a actuellement aucune femme parmi les 11 membres du conseil.

22. Contrôle par la société civile : le système judiciaire et la Commission sur les droits de l'homme et la justice administrative exercent également un contrôle sur les forces armées. Selon la constitution, la commission dispose de pouvoirs spécifiques, quoique limités, pour « enquêter sur les plaintes concernant le fonctionnement […] des forces armées, des services de police et des services pénitentiaires »[77]. Les forces armées ont largement échappé au contrôle civil et parlementaire. Le manque de bases juridiques et de spécialistes qualifiés pour un tel travail, ainsi que la résistance au nom des forces armées et de la « relation traditionnellement conflictuelle » entre les forces armées et la société civile et les médias, ont entravé l'amélioration de ce contrôle[78].

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune donnée disponible.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

La Constitution de 1992 prévoit la séparation des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire au Ghana, entérinant ainsi l'indépendance de la justice. Le procureur général, qui est à la tête de l'autorité nationale de poursuite, est également ministre de la Justice et conseiller juridique en chef du gouvernement. Alors que le Gouvernement ghanéen respecte généralement les décisions des tribunaux, cette situation a, selon certaines informations, empêché la poursuite en justice d'individus bien en vue et mené les partis de l'opposition à lui reprocher des cas de grâces, d'immunité et de poursuites pour des motifs politiques[79]. En 2001, le gouvernement a introduit un programme de réforme et de modernisation de la branche judiciaire sous la direction du ministère de la Justice et du bureau du procureur général. Ce programme a été complété par des initiatives indépendantes de réformes au sein du système judiciaire, par exemple l'amélioration de l'accès du public à l'information sur les tribunaux[80]. Le Ghana a la réputation d'encourager la sensibilisation du public aux droits humains et d'améliorer l'accès de la population à la justice. Ces initiatives ont été lancées par la Commission sur les droits de l'homme et la justice administrative et la Commission nationale pour l'éducation civique, mandatées par la constitution, et complétées par des activités similaires mises sur pieds par des ONG[81]. Toutefois, l'accès à la justice demeure un problème pour

de nombreux Ghanéens, dans la mesure où il est « entravé par un déséquilibre géographique dans la distribution des tribunaux », tandis que la « corruption du système judiciaire et des retards excessifs ont entraîné une érosion de la confiance de la population dans les tribunaux »[82].

Les chercheurs n'ont pu accéder qu'à une quantité limitée d'informations concernant la place du genre dans le système judiciaire et n'ont par conséquent pas pu identifier de politiques, structures, procédures, formations ou mécanismes de contrôle. Ce manque de données, cependant, ne signifie pas que leur existence doit être définitivement écartée. Certaines sections du secteur de la justice comptent des niveaux élevés de personnel féminin. Ainsi, le Bureau d'aide juridictionnelle compte 20 femmes sur 47 collaborateurs (42,55 %), bien que seuls 3 des 13 postes de direction soient occupés par des femmes (23,08 %). En janvier 2011, le poste de ministre de la Justice et procureur général était occupé par une femme, tout comme que celui de présidente du Conseil du secteur de la justice. Cependant, seuls 3 des 21 membres du Conseil étaient des femmes (14,29 %).

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune politique n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : le système judiciaire est régi par les politiques de la fonction publique sur les conditions de service. Bien qu'il existe apparemment des politiques spécifiques sur le mariage, la grossesse et l'allaitement, les documents qui s'y rapportent n'ont pas pu être consultés par les chercheurs. Quelques questions clés comme la grossesse et le congé de maternité sont aussi couvertes par la loi du travail de 2003 (loi 651). L'article 27 de la constitution définit par ailleurs le droit au congé de maternité[83]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune politique n'a pu être identifiée.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun code n'a pu être identifié.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune procédure n'a pu être identifiée. Les actes de violence sexiste sont généralement poursuivis en vertu des lois sur la traite des êtres humains et sur la violence domestique, ainsi qu'en vertu du Code pénal.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune information. La Politique de discrimination positive établit que tous les ministères doivent être dotés d'un centre de liaison sur les questions relatives au genre, mais aucune source ne précise si le ministère de la Justice et le Bureau du procureur général disposent d'un tel organe.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : diverses OSC, notamment des organisations de femmes comme la Fédération des femmes juristes du Ghana (FIDA Ghana), fournissent gratuitement des services juridiques, surtout aux femmes et aux enfants démunis. Ces services ont maintenant été étendus aux hommes ; des avocats bénévoles offrent des services de conseil, d'accords juridiques, de médiation et de représentation au tribunal[84].

8. Mécanismes de collaboration : le Bureau d'aide juridictionnelle, le Département de la protection sociale et l'Unité sur la violence domestique et le soutien aux victimes des services de police collaborent si nécessaire avec le département de la justice. C'est le cas en particulier dans les affaires de traite des êtres humains, bien que dans de tels cas le ministère de la Condition féminine et de l'Enfance prennent la tête des opérations. Le secteur de la justice collabore aussi avec des organisations comme *Ark Foundation, Action Aid, Women in Law and Development Foundation, FIDA Ghana* et *Third World Network*.

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : les données sur le personnel du secteur judiciaire étaient limitées. Le Bureau d'aide juridictionnelle comptait environ 20 femmes sur un personnel total de 47 (au 31 décembre 2009). Toutefois, sur les 13 cadres supérieurs, seuls 3 étaient des femmes. En janvier 2011, une femme occupait le poste de ministre de la Justice et de procureur général.

10. Nombre de juges hommes et femmes : aucune donnée disponible.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun n'a pu être identifié. Par ailleurs, il n'y a aucun objectif de recrutement, ni pour les femmes ni pour les hommes, à l'École de droit du Ghana.

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune donnée disponible.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune donnée disponible.

14. Associations professionnelles de femmes : FIDA Ghana a été fondée en janvier 1985. Elle est décrite comme une organisation à but non lucratif et apolitique qui « s'engage dans la lutte contre les pratiques discriminatoires au sein de la société et dans la promotion et la protection des droits des femmes et des enfants au Ghana ». Elle offre un service d'assistance juridique gratuit et un programme de formation juridique, ciblant en particulier les femmes, entreprend des activités de lobbying et de sensibilisation en faveur d'une législation sensible au genre, et effectue des recherches, de la mise en réseau et des campagnes de sensibilisation du public[85]. En

2010 a été créée l'Association internationale des femmes juges du Ghana (la branche ghanéenne de l'Association internationale des femmes juges). Selon la présidente du Conseil du secteur de la justice, le but de l'association « est de nous donner les outils pour nous aider à éliminer les stéréotypes, croyances et valeurs susceptibles de promouvoir la discrimination sexiste et à lever les obstacles entravant l'accès à la justice pour les femmes et les enfants »[86].

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : aucune donnée disponible.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : le Conseil du secteur de la justice, composé de 21 membres, est actuellement présidé par une femme et compte 2 autres membres féminins, dont l'une est la ministre de la Justice et procureur général, soit un total de 3 membres féminins (14,29 %).

18. Mécanismes de contrôle externe : aucune donnée disponible.

19. Contrôle par la société civile : aucune donnée disponible.

20. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune donnée disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Les services pénitentiaires du Ghana relèvent de la responsabilité du ministère de l'Intérieur[87]. En 2010, le Ghana comptait 42 prisons[88]. Depuis 2003, des projets de réhabilitation et de construction ont été lancés afin de réduire la surpopulation carcérale et de remédier aux mauvaises conditions de détention, considérés actuellement comme les plus grands défis à relever pour les services pénitentiaires. Le nombre important de prisonniers maintenus en détention préventive – parfois pour plusieurs années – est l'une des raisons de la surpopulation carcérale. La Commission sur les droits de l'homme et la justice administrative, mandatée par la constitution pour enquêter sur les plaintes concernant le fonctionnement des services pénitentiaires du Ghana, joue un rôle important en mettant en lumière des problèmes au sein des services pénitentiaires et en « fournissant des réparations aux détenus »[89].

Les femmes forment une part importante du personnel des services pénitentiaires, comptant pour environ 28,1 % de l'effectif total et au moins 29,5 % des employés subalternes. En termes de grade, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction, où elles ne sont que 13,8 %[90]. L' Association du personnel pénitentiaire féminin (PRILAS) a été créée en 2006. Le personnel pénitentiaire a bénéficié de formations dispensées par des acteurs internationaux, mais il n'existe aucune formation institutionnalisée sur le genre. Par ailleurs, ni politique institutionnelle sur le genre, ni politique sur le harcèlement sexuel, ni code de conduite sensible au genre n'ont pu être identifiés, bien qu'une politique stricte de séparation des gardiens de prisons (hommes et femmes) des détenus de l'autre sexe soit en place. Ainsi, il existe des prisons séparées pour les femmes et les hommes, et seules des gardiennes peuvent travailler dans les prisons pour femmes. Les femmes comptent pour 2,3 à 3,7 % des détenus au Ghana[91]. Les besoins sexospécifiques des détenus sont pris en compte dans une certaine mesure, surtout concernant la garde des enfants et la grossesse, bien qu'il existe peu de données à ce sujet. En termes de contrôle, le Conseil des services pénitentiaires conseille le président sur les politiques, les aspects opérationnels et l'entretien du système carcéral. Sur le plan externe, la Commission sur les droits de l'homme et la justice administrative visite régulièrement les prisons pour s'assurer que les droits des détenus sont respectés. Toutefois, les procédures pour répondre aux cas internes d'abus ne sont pas clairement définies.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune politique n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : selon certaines sources, il existe une politique de ressources humaines qui contient des dispositions sur la grossesse, le congé de maternité et l'allaitement. Les chercheurs n'ont cependant pas pu accéder au document en question.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune politique n'a pu être identifiée.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun code n'a pu être identifié.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : il existe une politique claire sur la séparation entre les hommes et les femmes. Les gardiens de prison hommes ne peuvent pas travailler dans les prisons pour femmes, et inversement. Ils patrouillent certes dans le périmètre extérieur des prisons pour femmes mais ne sont pas autorisés à y entrer. Quant aux détenus hommes et femmes, ils effectuent apparemment des travaux différents, mais aucune information spécifique n'a pu être obtenue à ce sujet.

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : aucune politique officielle régissant les visites familiales et conjugales n'a pu être identifiée. Dans la pratique, les détenus hommes comme femmes sont apparemment autorisés à recevoir des visites de leur famille tous les quinze jours, toujours sous la supervision d'un gardien de prison. En revanche, les visites conjugales ne sont pas autorisées.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : les femmes enceintes sont autorisées à recevoir des soins pré- et postnataux dans les prisons et à l'extérieur. Des unités spéciales ont été ouvertes dans certaines prisons pour que les femmes puissent s'occuper de leurs bébés. Les enfants des détenues peuvent vivre avec leur mère jusqu'à ce que le personnel médical de la prison juge qu'ils sont sevrés. Les enfants sont autorisés à l'intérieur du périmètre des prisons seulement s'ils sont accompagnés de détenues[92].

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : les procédures de dénonciation et d'investigation des cas de discrimination et de harcèlement sont les suivantes :

- Pour le personnel, une plainte officielle doit être déposée auprès du supérieur direct.
- Les détenus doivent porter plainte auprès de leur « maître » de bloc pour obtenir réparation ou pour qu'une mesure appropriée soit prise ; si cette personne n'est pas disponible, le « commandant » est la personne suivante à contacter.

Selon un ancien détenu interrogé, une personne qui sollicite des faveurs sexuelles de la part d'un autre détenu (avec ou sans contrainte) risque des sanctions comme un transfert en cellule d'isolement ou un changement de cellule[93]. Aucune source ne précise le type de mesures pouvant être appliquées si l'auteur est un membre du personnel pénitentiaire.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune structure n'a pu être identifiée au niveau institutionnel. Toutefois, les services pénitentiaires sont sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur, qui compte un responsable des questions de genre.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : il existe des prisons séparées pour les femmes et les hommes, ainsi que pour les mineurs.

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : il existe des centres de formation sur les technologies de l'information et de la communication pour les détenus dans les prisons d'Ankaful et Nsawam[94], et les détenus peuvent bénéficier de l'initiative spéciale du président sur l'enseignement à distance. La plupart des prisons emploient des instructeurs, donnant ainsi l'opportunité aux détenus de poursuivre leurs études. Les prisons offrent aussi des formations pratiques en menuiserie, maçonnerie, couture, boulangerie, élevage, vannerie et cordonnerie, en fonction des besoins des prisons et des intérêts des détenus. Les recherches n'ont pas permis d'établir si certaines de ces opportunités de formation étaient réservées aux hommes ou aux femmes.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : toutes les prisons sont dotées de cliniques ou d'hôpitaux, offrant ainsi aux détenus un accès à des soins médicaux. Dans les cas où des soins spécialisés ne sont pas disponibles à l'intérieur de la prison, les détenus qui en nécessitent sont dirigés vers des hôpitaux extérieurs. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

13. Mécanismes de collaboration : aucun mécanisme de collaboration spécifique n'a pu être identifié. Néanmoins, les ONG – notamment des groupes religieux – sont autorisées à accéder aux prisons et aux détenus si elles souhaitent mener des activités à leur profit. Les entreprises privées peuvent également fournir un certain nombre de services aux détenus à titre gracieux, par exemple en contribuant à leurs opportunités de formation[95].

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : en 2008, il y avait 4 092 hommes et 96 femmes (2,3 %) en détention préventive dans les prisons ghanéennes[96]. Les chiffres pour les détenus reconnus coupables s'élevaient à 24 365 hommes, 928 femmes (3,7 %) et 118 mineurs. Aucune source ne précise le nombre de filles parmi les détenus mineurs[97].

15. Part du personnel féminin et masculin : sur les 4 429 officiers subalternes travaillant pour les services pénitentiaires, 1 306 sont des femmes (29,5 %)[98].

16. Grade du personnel féminin et masculin : 59 des 428 cadres supérieurs sont des femmes (13,8 %)[99].

17. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucune donnée disponible.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune donnée disponible.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : les hommes travaillent exclusivement dans des prisons pour hommes et les femmes dans les prisons pour femmes.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune mesure n'a pu être identifiée.

22. Associations professionnelles de femmes : la PRILAS a été formée en 2006 et compte actuellement 1 356 membres. Son objectif principal est de répondre aux besoins des gardiennes de prison et de défendre leur cause. Une autre association affiliée à la PRILAS est l'Association des épouses de gardiens de prison.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des infrastructures et des équipements différents pour les hommes et les femmes, notamment des salles de bains privées et des logements.

FORMATION

24. Formation sur le genre : les services pénitentiaires ont pris part à une série d'ateliers consacrés aux questions de genre organisés par le Haut-Commissariat du Canada au Ghana et l'ONG WIPSEN-Africa. Le personnel de la police et des forces armées y a aussi participé (voir la section sur les services de police, point 19)[100].

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : le personnel pénitentiaire reçoit une formation sur les normes de droits humains dans les prisons, qui, selon certaines informations, contient une composante genre. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : le Conseil des services pénitentiaires conseille le président en matière de politiques, d'opérations et d'entretien du système carcéral, ainsi que sur les questions touchant au budget et aux promotions (en dessus du rang de directeur assistant). Aucune source ne précise si ce conseil compte des membres féminins. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

27. Mécanismes de contrôle externe : la Commission sur les droits de l'homme et la justice administrative visite régulièrement les prisons pour s'assurer que les droits des détenus ne sont pas bafoués, notamment en termes de conditions de vie. Les cas internes d'abus sont en principe traités par les officiers responsables s'ils leur sont signalés ou si on leur soumet un rapport formel à leur sujet. Si nécessaire, les cas sont transmis au ministère de la Condition féminine et de l'Enfance. Le système judiciaire joue également un rôle dans le contrôle des institutions du secteur de la sécurité, y compris des services pénitentiaires[101]. En outre, un certain contrôle est exercé par le ministère de l'Intérieur.

28. Contrôle par la société civile : aucune donnée disponible.

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucune donnée disponible.

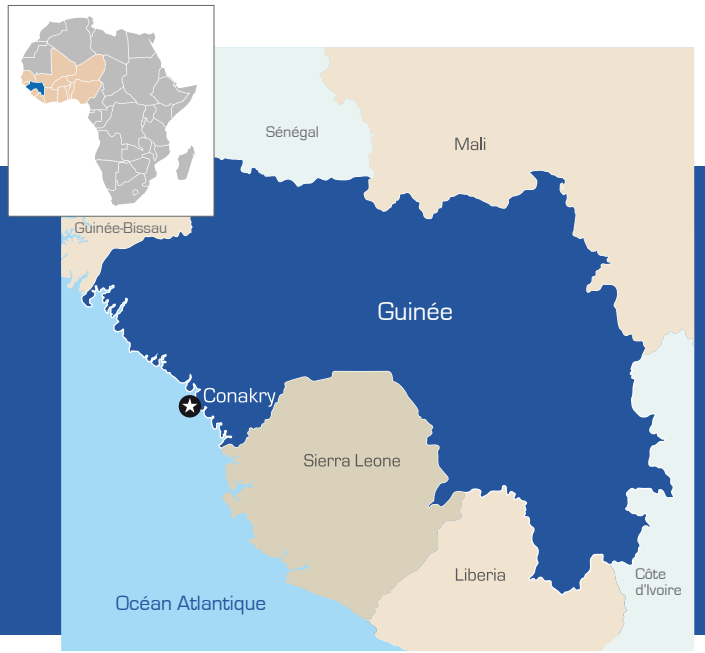
NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf e la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN and http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS; Programme des Nations Unies pour le Développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227 ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Eboe Hutchful, « Ghana », dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève : DCAF, 2008), 111.
3. Emma Birikorang, « Human Security in Ghana and West Africa », African Security Dialogue and Research/Dalhousie University, http://centreforforeignpolicystudies.dal.ca/pdf/fff-birikorang.pdf.
4. Ibid.
5. Hutchful, « Ghana » (2008), 111-131.
6. Kwesi Aning, « A Comparative Analysis of Security Sector Governance in West Africa: The Case of Ghana », (Bonn : Friedrich Ebert Stiftung (erreur dans le document original), 2004), 2.
7. Kwesi Aning et Ernest Lartey, *Parliamentary Oversight of the Security Sector: Lessons from Ghana* (Accra : Center on International Cooperation, 2009), 1-3.
8. Hutchful, « Ghana » (2008), 117.
9. Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 1-3.
10. Global Facilitation Network for Security Sector Reform, résumé de Aning, « A Comparative Analysis », http://www.ssrnetwork.net/document_library/detail/4218/a-comparative-analysis-of-security-sector-governance-in-west-africa-the-ghana-case. Traduction libre.
11. Aning, « A Comparative Analysis », 2-3. Traduction libre.
12. Fonds africain de développement, « Ghana Country Gender Profile », Départment du développement humain, octobre 2008, 27.
13. Elizabeth Ardayfio-Schandorf, « Violence against women: The Ghanaian case », (document préparé pour la réunion du groupe d'experts *Violence against Women: A Statistical Overview, Challenges and Gaps in Data Collection and Methodology and Approaches for Overcoming Them*, réunion organisée par la Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes en collaboration avec la Commission économique pour l'Europe et l'Organisation mondiale de la santé, Genève, Suisse, 11- 14 avril 2005).
14. Fonds africain de développement, « Ghana Country Gender Profile », 28-29.
15. Également cité dans Ibid., 29.
16. Notons que la loi 526 est largement fondée sur les sections correspondantes de la Constitution de la République du Ghana (1992). Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 7.
17. Emma Birikorang, *Ghana's Regional Security Policy: Costs, Benefits and Consistency* (Accra : Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, document n°20, septembre 2007), 13.
18. Constitution de la République du Ghana (1992), chapitre 8, article 84(a).
19. Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 4 ; Hutchful, « Ghana » (2008), 113.
20. Par ailleurs, le Conseil national de sécurité est principalement composé des membres suivants : le chef du personnel de la défense et deux autres membres des forces armées, l'inspecteur général de la police, le commissaire de police pour le conseil du ministre de l'Intérieur, un autre membre des forces de police, le directeur général des services pénitentiaires, les directeurs des services de renseignements (internes, externes et militaires), et le commissaire des douanes, des taxes et des services de prévention ainsi que d'autres ministres et personnes que le président peut choisir. Hutchful, « Ghana » (2008), 113, 120.
21. Birikorang, « Human Security ».
22. Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « National Domestic Violence Policy and Plan of Action 2009-2019 », Base de données du Secrétaire général de l'ONU sur la violence contre les femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/searchDetail.action?measureId=19876&baseHREF=country&baseHREFId=556.
23. Ministère de la Condition féminine et de l'Enfance, *National Gender and Children's Policy* (2004).
24. Abraham T. Afrim-Narh, « Gender Integration and International Peacekeeping: The Case of the Ghana Armed Forces » (mémoire de master, Université d'Oslo, 2006), 36, http://www.duo.uio.no/publ/statsvitenskap/2006/41510/41510.pdf
25. En 2006, les directives de la politique indiquaient 30% de femmes. « Statement of Ghana at the Thirty-Sixth Session of the UN Committee Meeting on the Elimination of All Discrimination against Women » (New York, août 2006), http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/statements/CEDAW%20STATEMENT%20Ghana.pdf. Cependant, elles sont récemment passées à 40%.
26. Constitution de la République du Ghana (1992), articles 12(1)-(2), 17(2)-(3), 27(3) du chapitre 5.
27. Constitution de la République du Ghana (1992), article 35(5)(b) du chapitre 6.
28. Dans les articles 27(1)-(3) du chapitre 5 de la constitution, il est écrit : « (1) des soins spéciaux doivent être accordés aux mères durant une période raisonnable avant et après l'accouchement ; et durant ces périodes, les femmes qui travaillent doivent bénéficier d'un congé payé. (2) Des infrastructures doivent être mises en place pour la garde des enfants en bas âge afin de permettre aux femmes, qui s'occupent traditionnellement des enfants, de réaliser pleinement leur potentiel. (3) Les femmes doivent bénéficier des mêmes droits en termes de formation et de promotion sans aucun empêchement de la part de quiconque ». En outre, l'article 36(6) du chapitre 6 stipule que « l'État doit garantir l'égalité des chances sur le plan économique à tous les citoyens ; et, en particulier, l'État doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'intégration totale des femmes dans le courant du développement économique du Ghana ».
29. Par exemple, une étude menée par le MOWAC en 2009 indique que le quota de 40 % n'a largement pas été atteint (seules 2 organisations l'ont respecté : le Export Development Investment Fund et le Ghana Free Zones Board). Par ailleurs, comme l'explique l'OCDE : La Constitution du Ghana de 1992 interdit officiellement tous les aspects cruels et inhumains des normes culturelles et traditionnelles. Durant la dernière décennie, plusieurs lois ont été adoptées visant à pénaliser la violence à l'encontre des femmes. Le Code pénal prévoit des sanctions dans les cas d'agression sexuelle sur mineurs, de mariage forcé, de servitude coutumière, de mutilation génitale féminine, de rites de veuvages abusifs et de pratiques de bannissement des « sorcières ». En réalité, cependant, les femmes ghanéennes sont fréquemment confrontées à des abus et des violations de leurs droits constitutionnels. De nombreuses femmes, surtout dans les zones rurales, demeurent soumise à la domination masculine traditionnelle et à des pratiques et des normes sociales qui les privent de leurs droits statutaires à l'héritage et à la propriété, à un mariage légalement enregistré et à l'entretien et la garde des enfants. OCDE, « Gender Equality and Social Institutions in Ghana », Index Institutions sociales et égalité homme-femme, http://genderindex.org/country/ghana.
30. Gouvernement du Canada, « Women Count for Peace: Canada and Ghana Working Together to Support UNSCR 1325 on Women, Peace and Security », Gouvernment du Canada, http://www.canadainternational.gc.ca/ghana/highlights-faits/WomenCountforPeaceFemmespourlapaix.aspx?lang=en.
31. Hutchful, « Ghana » (2008), 123. Voir aussi Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 2-3.
32. Pour une discussion détaillée, voir Aning & Lartey, Parliamentary Oversight.
33. Ibid., 14.
34. Union interparlementaire, « Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 janvier 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
35. Friedrich Ebert Stiftung, « Key Institutions for Democratic Development », Friedrich Ebert Stiftung http://fesghana.org/pages/01_program/01_key_institutions.htm.
36. Parmi les autres participants figurent des représentants du procureur général, de la police, de l'immigration et des services de douane, des

ministères du Gouvernement local, de l'Intérieur, de la Santé et de l'Éducation, ainsi que « trois autres personnes dont une femme ». The *Human Trafficking Act* (loi 694, 5 décembre 2005), articles 28-29.
37. Services de police du Ghana, « History », site internet des services de police du Ghana, http://www.ghanapolice.info/history.htm.
38. Services de police du Ghana, « Broad Formation », site internet des services de police du Ghana, http://www.ghanapolice.info/broad_formation.htm.
39. Hutchful, « Ghana » (2008), 115, note 9.
40. Global Facilitation Network for Security Sector Reform, « An Overview of the Ghana Police Service », Global Facilitation Network for Security Sector Reform, http://www.ssrnetwork.net/document_library/detail/4235/an-overview-of-the-ghana-police-service.
41. Hutchful, « Ghana » (2008), 120, 124.
42. Pour une discussion détaillée sur les développements historiques dans les services de police du Ghana , voir Kwesi Aning « An Historical Overview of the Ghana Police Service » dans T*he Face and Phases of the Ghana Police*, ed. Kwame Karikari, (Accra : Media Foundation for Africa, 2002), 11 -18.
43. Hutchful, « Ghana » (2008), 120.
44. Loi sur les services de police du Ghana (loi 350 de 1970), articles 756 à 763.
45. Stipulant que « (1) des soins spéciaux doivent être accordés aux mères durant une période raisonnable avant et après l'accouchement ; et durant ces périodes, les femmes qui travaillent doivent bénéficier d'un congé payé. (2) Des infrastructures doivent être mises en place pour la garde des enfants en bas âge afin de permettre aux femmes, qui s'occupent traditionnellement des enfants, de réaliser pleinement leur potentiel ».
46. *Orderly Room Procedure – Disciplinary Offences* (instructions de service 50); *Service Enquiries* (instructions de service 51).
47. Cette procédure devrait être conforme avec le règlement 70 de la Commission de la fonction publique.
48. Services de police du Ghana, « Domestic Violence Victims Support Unit », site internet de la police du Ghana, http://www.ghanapolice.info/dvvsu/dvvsu.htm#.
49. Afrol News, «AFROL Gender Profiles: Ghana », afrol News, http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/ghana_women.htm.
50. Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Domestic Violence Victims Support Unit », The UN Secretary-General's Database on Violence against Women, http://webapps01.un.org/vawdatabase/searchDetail.action?measureId=19883&baseHREF=country&baseHREFId=556.
51. Services de police du Ghana, « DOVVSU Functions », site internet des services de police du Ghana, http://www.ghanapolice.info/dvvsu/functions_dvvsu.htm#.
52. Ibid.
53. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Ghana ».
54. Services de police du Ghana, « Broad Formation ».
55. Hutchful, « Ghana » (2008), 120.
56. *POLAS Constitution* (POLAS, 1 novembre 2008), article 28.
57. Gouvernement du Canada, « Women Count for Peace ».
58. Hutchful, « Ghana » (2008), 114-115. Voir aussi *Constitution of the Republic of Ghana* (1992), article 218(b); et Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 6-7.
59. Sur le plan institutionnel, le Conseil de la police est sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur et de l'inspecteur général, mais traditionnellement ce dernier a eu plus de pouvoir. Hutchful, « Ghana » (2008), 119, 121.
60. En outre, l'Institut pour la gouvernance démocratique (Institute for Democratic Governance), la Fondation pour la sécurité et le développement en Afrique (Foundation for Security and Development in Africa) et le Centre pour l'analyse stratégique avancée (Centre for Advanced Strategic Analysis) acquièrent de plus en plus d'expertise dans ce domaine. Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 14.
61. Eboe Hutchful, « Ghana » in *Budgeting for the Military Sector in Africa: The Process and Mechanisms of Control*, ed. Wuyi Omitoogun et Eboe Hutchful (Stockholm: SIPRI, 2006), 74.
62. Ibid., 74-75.
63. Gouvernement du Ghana, « Ministry of Defence », portail officiel du gouvernement du Ghana, http://www.ghana.gov.gh/index.php?option=com_content&view=article&id=244:ministries&catid=74:ministries&Itemid=224.
64. Hutchful, « Ghana » (2008), 115 note de fin 9.
65. Ibid., 119.
66. Afrim-Narh, « Gender Integration and International Peacekeeping », 41, 55.
67. Comme l'affirme Hutchful, le maintien de la paix est « actuellement l'une des fonctions les plus importantes des forces armées », Hutchful, « Ghana » (2008), 123.
68. Afrim-Narh, « Gender Integration and International Peacekeeping », 41.
69. Déclaration de presse par Nana Effah Appenteng, représentant du Ghana auprès des Nations Unies, 29 mars 2006. Cité dans Ibid., 55.
70. Abraham T. Afrim-Narh affirme qu'il en a interrogé plusieurs pour son mémoire de master. Ibid., 38.
71. Ibid., 42, 53, 60.
72. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
73. Afrim-Narh, « Gender Integration and International Peacekeeping », 41.
74. Gouvernement du Canada, « Women Count for Peace »
75. Peacewomen, « Ghana: Personnel of Ghana Armed Forces Undergo Training on Gender-Based Violence », Peacewomen, http://www.peacewomen.org/news_article.php?id=2205&type=news.
76. Birikorang, *Ghana's Regional Security Policy*, 6-7.
77. Hutchful, « Ghana » (2008), 114-115. Voir aussi *Constitution of the Republic of Ghana* (1992), article 218(b); Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 6-7.
78. Hutchful, « Ghana » (2008), 117, 122.
79. AfriMAP, The Open Society Initiative for West Africa and The Institute for Democratic Governance, *Ghana: Justice Sector and the Rule of Law* (Dakar : Open Society Initiative for West Africa, 2007), 7.
80. Ibid., 9.
81. Ibid., 17.
82. Ibid., 17.
83. Constitution de la République du Ghana (1992).
84. FIDA Ghana, « Home FIDA », site internet pour le Ghana, http://www.fidaghana.org.
85. Ibid.
86. GhanaWeb, « International Association of Women Judges Inaugurated », *General News*, 15 avril 2010, http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/artikel.php?ID=180261.
87. AfriMAP et al., *Ghana*, 9.
88. King's College London, « Prison Brief Ghana », World Prison Brief, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=22.
89. AfriMAP et al., *Ghana*, 17.
90. Services pénitentiaires du Ghana. *Annual Report of 2008*.
91. Toutes les données sont tirées de Ibid.
92. Voir *Prison Ordinance and Prison Regulation* 1963, 2e partie (8).
93. Entretien avec un ancien détenu de la prison de Nsawam, juin 2010.
94. La prison d'Ankaful a été ouverte en 2010. My Joy Online, « MTN Ghana Commissions ICT Centre for Ankaful Prison My Joy Online », 13 août 2010, http://news.myjoyonline.com/technology/201008/50618.asp.
95. My Joy Online, « MTN Ghana ».
96. Services pénitentiaires du Ghana. *Annual Report of 2008*.
97. Ibid.
98. Ibid.
99. Ibid.
100. Gouvernement du Canada, « Women Count for Peace ».
101. Voir par exemple Hutchful, « Ghana » (2008), 114-115. Voir aussi *Constitution of the Republic of Ghana* (1992), article 218(b); Aning & Lartey, *Parliamentary Oversight*, 6-7.

Guinée

Raymond-Marie Augustin Gnimassou
Miranda Gaanderse



EN BREF[1]

- **Population : 7 156 406 habitants ; 48,88 % d'hommes, 51,12 % de femmes (1996) (estimations pour 2009 : 10 217 591 habitants)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 70,1 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2003)**
- **Espérance de vie : 55,6 ans pour les hommes, 59,6 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 42,6 % pour les hommes, 18,1 % pour les femmes (2003)**
- **Taux de fécondité : 5,5 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 156 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 2 % (2004)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 164 sur 180 (2010)**

Note de l'éditeur : *les soulèvements politiques et sociaux récents, combinés à un accès restreint à l'information dans le secteur de la sécurité, ont entravé la collecte de données sur la place du genre dans le secteur de la sécurité en Guinée. Par conséquent, les informations contenues dans ce profil de pays sont limitées et la section sur les forces armées et la gendarmerie n'a pas pu être achevée.*

INTRODUCTION*

Contrairement à bon nombre de ses voisins, la Guinée n'a pas vécu de guerre civile prolongée. Elle a néanmoins, depuis son indépendance, été en proie à « une instabilité politique, de l'autoritarisme, de la violence d'État, une liberté politique et individuelle minimale, des médias contrôlés par l'État, et des vagues "d'arrestations préventives" »[2]. La Guinée a obtenu son indépendance de la France le 2 octobre 1958, par référendum populaire. Le président Sékou Touré a alors mis en place un gouvernement autoritaire et un régime socialiste d'inspiration soviétique dirigé par son parti politique, le Parti démocratique de Guinée (PDG), qui contrôlait directement toutes les institutions étatiques. Le secteur de la sécurité était utilisé comme un instrument pour protéger et servir les intérêts du parti, et pour « surveiller les citoyens, semer la peur et la terreur »[3]. Sékou Touré aurait également emprisonné et exécuté des officiers militaires de haut rang et des centaines d'autres qu'il soupçonnait de fomenter un coup d'État à son encontre. Peu après sa mort, le 26 mars 1984, le colonel Lansana Conté a pris le pouvoir par un coup militaire le 3 avril 1984[4]. Le Comité militaire de redressement national (CMRN) a banni le PDG, dissout les institutions politiques et suspendu la Constitution de 1982, centralisant le pouvoir décisionnel entre les mains du président et du CMRN[5]. Décembre 1990 a marqué le début d'un processus démocratique, avec l'adoption par référendum d'une nouvelle constitution le 23 décembre 1990 et l'introduction d'un système multipartite. Toutefois, la violence politique et les mutineries au sein des forces armées, conséquences des bas salaires et des mauvaises conditions de travail, ont mené à une répression sanglante et un retour à l'autoritarisme en février 1996[6]. Depuis lors, les forces de sécurité guinéennes sont intervenues dans des conflits externes (Guinée-Bissau, Libéria et Sierra Leone) et ont résisté à une tentative d'invasion par les rebelles libériens et sierra-léonais en 2000. Cette période a également été marquée par une répression violente des manifestations publiques, surtout entre 2006 et 2008[7]. La mort de Lansana Conté en décembre 2008 a été suivie quelques jours plus tard (le 22 décembre) d'un coup d'État sans effusion de sang fomenté par un groupe d'officiers militaires guinéens autoproclamé Conseil national pour la démocratie et le développement et mené par le capitaine Moussa Dadis Camara. La junte a exercé un contrôle

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur. Les recherches originales ont été menées en avril 2010.

militaire sur les affaires politiques du pays et repoussé la tenue d'élections libres et équitables[8]. Un premier tour d'élections présidentielles s'est finalement tenu en juin 2010, sans établir de vainqueur incontesté. De violents affrontements ont eu lieu avant et après le deuxième tour des élections organisé le 7 novembre 2010. Le 3 décembre, la Cour suprême a officiellement déclaré vainqueur le leader de l'opposition Alpha Condé, avec 52,2 % des suffrages. Le président Alpha Condé a nommé les ministres de son cabinet le 5 janvier 2011, se nommant lui-même à la tête du ministère de la Défense[9].

Au fil des régimes successifs, les forces armées et la police guinéennes – communément appelées Forces de sécurité et de défense guinéennes – ont été utilisées par le gouvernement pour réprimer violemment l'opposition politique. Un exemple symptomatique récent a été la violence employée contre des civils le 28 septembre 2009, lorsque les Forces de sécurité et de défense guinéennes, en particulier le personnel de la police, ont encerclé et barricadé un stade dans lequel se trouvaient environ 50 000 civils qui protestaient pacifiquement contre l'intention du capitaine Camara de se présenter aux prochaines élections présidentielles. Elles ont ensuite ouvert le feu et passé à tabac les manifestants[10], tuant plus de 150 personnes et en blessant 1 500[11]. « Les femmes étaient violées publiquement et systématiquement par des groupes d'hommes, qui utilisaient parfois des objets. Certaines femmes ont été déshabillées, jetées dans des camions militaires et emmenées pour endurer des jours de viol collectif »[12]. Ces événements ont été fermement condamnés par la communauté internationale, y compris par la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), l'Union africaine (UA), les Nations Unies (ONU) et l'Union européenne (UE). La CEDEAO et l'UE ont imposé des embargos sur les armes, et la France et l'UE ont retiré leur assistance militaire[13]. En février 2010, la Cour pénale internationale a qualifié l'événement de crime contre l'humanité. A l'instar des forces armées et de la police, la justice a aussi été instrumentalisée par les gouvernements successifs, les présidents faisant usage de leur autorité pour disculper les individus proches du régime accusés de crimes. L'indépendance de la branche judiciaire, et par extension sa légitimité, en a beaucoup souffert. En outre, le manque de capacité et de ressources a mené à des retards dans les tribunaux, limitant fortement leur capacité à traiter les cas dans les délais[14]. Les services pénitentiaires souffrent également d'un manque de ressources. Des organisations de défense des droits humains ont dénoncé une surpopulation carcérale grave, des services médicaux et une alimentation inadéquats pour les détenus ainsi que le recrutement de volontaires non qualifiés plutôt que de personnel pénitentiaire professionnel. De plus, les détenus transférés de la garde à vue aux prisons restent souvent en détention pendant des années avant l'ouverture de leur procès[15].

En raison du haut degré d'agitation et de violence politiques qui caractérise la Guinée, les hommes comme les femmes vivent dans une profonde insécurité. Non seulement la torture, le viol et d'autres formes de mauvais traitements de la part des forces armées et de la police sont très répandus, mais en plus, la priorité a été donnée à la sécurité de l'État aux dépens des services de base comme l'approvisionnement en eau, l'éducation et la santé. Selon certaines sources, l'instabilité a également contribué à la hausse des prix des denrées de première nécessité[16]. Cet environnement d'insécurité et d'impunité a entravé la mise en application des lois nationales et locales. Alors que la violence à l'encontre des femmes est apparemment courante, il n'existe pas de statistiques claires permettant de montrer la véritable ampleur de la situation. En outre, bien que le viol et la violence domestique soient illégaux en vertu du Code pénal, la police n'intervient presque jamais et les victimes dénoncent rarement de tels cas en raison de la stigmatisation sociale importante qui les menace. Par conséquent, les auteurs sont rarement inculpés ou punis par la loi[17]. L'accès à la justice est donc un problème significatif, aggravé par un taux élevé d'analphabétisme parmi les hommes et les femmes et une méconnaissance généralisée, parmi la population, de l'existence de lois qui protègent les droits des citoyens[18]. En fait, de nombreuses régions du pays sont régies par le droit coutumier et des pratiques traditionnelles qui ne sont pas conformes à la législation nationale. Une analyse situationnelle des questions de genre menée par le gouvernement dans le cadre du projet visant à élaborer la politique nationale genre révèle que, malgré les cadres légaux mentionnés précédemment, le quotidien des femmes guinéennes est largement régi par des pratiques coutumières qui mettent l'accent sur les rôles sexospécifiques « traditionnels » et méprisent les principes d'égalité des sexes entérinés dans la Constitution[19]. Ainsi, le Comité guinéen de lutte contre les pratiques traditionnelles néfastes aux femmes et aux enfants affirme que la pratique des mutilations génitales féminines (MGF) demeure extrêmement répandue. Même si les MGF sont déclarées illégales dans le Code pénal, aucun individu n'a jamais été reconnu coupable de ce crime[20].

Sur le plan politique, les femmes ne s'engagent pas aussi activement que les hommes dans les débats publics et sont faiblement représentées dans les organes politiques et gouvernementaux nationaux. Par exemple, la Commission électorale nationale indépendante (CENI) est composée de 33 hommes et 2 femmes (5,71 %). En 2009, 3 des 30 anciens ministres du gouvernement étaient des femmes (10 %), tandis que 5 des 34 ministres de l'actuel gouvernement d'union nationale de transition sont des femmes (14,71 %). En 2007, la représentation d'hommes et de femmes au sein du gouvernement était la suivante[21] :

POSTE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Secrétaires généraux	Aucune donnée	0	
Directeurs généraux des ministères	Aucune donnée	0	
Chefs de cabinet	21 (84,00 %)	4 (16,00 %)	25
Conseillers ministériels	76 (89,41 %)	9 (10,59 %)	85
Inspecteurs d'État ou généraux	8 (72,73 %)	3 (27,27 %)	11
Inspecteurs régionaux	44 (95,65 %)	2 (4,35 %)	46
Directeurs nationaux, directeurs généraux, administrateurs généraux et directeurs de cellules	152 (99,35 %)	1 (0,65 %)	153
Directeurs nationaux adjoints et directeurs généraux adjoints	62 (88,57 %)	8 (11,43 %)	70
Gouverneurs	8 (100 %)	0 (0,00 %)	8
Directeurs de cabinets du gouvernorat	8 (100 %)	0 (0,00 %)	8
Directeurs de préfets	33 (100 %)	0 (0,00 %)	33
Directeurs de sous-préfets	302 (100 %)	0 (0,00 %)	302
Secrétaires généraux des préfectures et communes	64 (98,46 %)	1 (1,54 %)	65

Au niveau national, un avant-projet de politique nationale genre a été développé et est actuellement en discussion. Si elle est adoptée, elle renforcerait le mandat du pouvoir judiciaire de prévenir et de punir la violence sexiste et de réduire les pratiques socioculturelles néfastes, comme les MGF. Elle impliquerait aussi de revoir la législation qui n'est pas conforme aux normes internationales en matière de genre[22]. Cependant, les principes de ce document ne se sont pas encore reflétés dans le secteur de la sécurité ; toutes les institutions du secteur de la sécurité (ISS) étudiées, soit les services de police, le système judiciaire et les services pénitentiaires, ne disposent pas de politiques institutionnelles relatives au genre, de codes de conduite sensibles au genre et de structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires. Toutefois, la police nationale est en train d'activer et d'élargir le mandat du Bureau pour la protection du genre, de l'enfance et des mœurs destiné à prévenir et/ou répondre à la violence à l'encontre des femmes et des enfants. En raison d'un budget et de capacités limités, la collaboration informelle joue un rôle important dans le soutien à la prestation de services par les ISS. La police nationale collabore avec des organisations non-gouvernementales (ONG) par le biais d'un système d'aiguillage informel pour les victimes de violence sexiste. Elle offre également des formations sur le genre à son personnel. La collaboration du système judiciaire avec des ONG et l'Association des femmes juristes de Guinée a mené à la création de structures spécialisées pour assister les victimes de violence sexuelle et sexiste et à la mise en place de formations sur le genre pour les membres de la magistrature. En termes de représentation, le personnel féminin compte pour environ 15 % du personnel de la police. Ce chiffre est bien plus bas dans le système judiciaire, où les femmes ne comptent que pour environ 5 % des juges, avocats et du personnel des tribunaux et du bureau du procureur. Des données ventilées par sexe n'étaient pas disponibles pour le personnel des services pénitentiaires et les détenus. Étant donnée la centralisation du contrôle sur le secteur de la sécurité, les mécanismes de contrôle interne comme externe demeurent faibles, voire inexistants.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ EN GUINÉE*

Prestation de services

Sûreté nationale
- Protection du genre, de l'enfance et des mœurs
- Police mondaine

Forces armées guinéennes
Système judiciaire – formel et coutumier
- Cour suprême

Administration pénitentiaire
Les organisations de la société civile
- Association des femmes juristes de Guinée

Contrôle

Ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance
Ministère de la Sécurité
Ministère de la Justice
Conseil supérieur de défense nationale
Bureau guinéen des droits de l'homme
Commission électorale nationale indépendante
Gouvernement d'union nationale de transition
Présidence de la République
Système judiciaire – formel et coutumier
Assemblée nationale
Les organisations de la société civile

* Il s'agit uniquement des institutions inclues dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

En Guinée, le contrôle sur le secteur de la sécurité est largement centralisé autour de la présidence de la République. La Constitution de mai 2010 stipule, dans son article 45, que le président de la République est responsable de l'indépendance nationale, de l'intégrité territoriale et de la défense nationale[23]. Le président dirige également le Conseil supérieur de défense nationale, a la fonction de commandant des forces armées et est chargé de la nomination des militaires de haut rang. Dans ces conditions, le contrôle parlementaire est minimal et l'accès aux documents relatifs à la sécurité et la défense nationales est souvent restreint pour des raisons de confidentialité. Par ailleurs, la représentation des femmes à l'Assemblée nationale, et par extension leur implication dans le contrôle parlementaire, est faible[24]. Toutefois, la Constitution guinéenne garantit l'égalité entre hommes et femmes comme un droit fondamental. De plus, de nombreuses lois, y compris la nouvelle législation et les révisions du Code pénal de 2006[25], sont en place pour protéger les droits des femmes et des filles, bien que la mise en application des lois actuelles soit faible et la mise en œuvre des nouvelles législations ait été lente[26]. Par exemple, la politique nationale genre est actuellement à l'état d'avant-projet et doit encore être adoptée.

La Guinée est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : aucune n'a pu être identifiée. Les chercheurs n'ont pas eu accès aux documents correspondants.

2. Politiques/lois nationales relatives au genre : aucune n'a été formalisée pour le moment. Cependant, le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, avec le soutien du Programme des Nations Unies pour le développement, travaille actuellement à un projet visant à développer une politique nationale genre, le document préliminaire étant actuellement en discussion au niveau national[27]. L'avant-projet, paru en février 2010, fournit une analyse situationnelle des questions de genre en Guinée, et fixe 5 objectifs stratégiques sur lesquels se fonde la politique nationale genre.

- L'accès aux services sociaux de base, tels que l'éducation, la santé, l'eau, l'hygiène et les installations sanitaires ;
- Le respect des droits humains et l'élimination de la violence, y compris la traite des êtres humains ;

- Un accès, un contrôle et une distribution équitable des ressources ;
- Une amélioration de la gouvernance et un accès équitable aux structures décisionnelles, y compris celles liées à la sécurité et aux médias ;
- L'intégration du genre dans des cadres macroéconomiques, y compris les stratégies nationales de développement[28].

Ce document se concentre largement sur l'égalité des chances entre hommes et femmes en matière de santé, d'éducation et d'emploi. Toutefois, il envisage aussi de renforcer le mandat du système judiciaire pour prévenir et punir la violence sexiste, réduire les pratiques socioculturelles néfastes aux femmes et aux filles, comme les MGF, et réviser la législation qui n'est pas conforme aux normes internationales sur le genre. Parmi les stratégies visant à atteindre ces objectifs figurent une formation sur le genre pour le personnel judiciaire, un alourdissement des peines pour les auteurs de violence sexiste et un renforcement de l'implication de la société civile[29]. En général, la coordination et la mise en œuvre d'activités liées au genre au sein des différents ministères sont faibles, car les ministres ne sont pas suffisamment sensibles aux questions de genre ou formés sur ce thème[30].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : pas d'information.

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : puisque le Parlement guinéen a été dissout après un coup d'État en 2008, aucune donnée sur la représentation des femmes au parlement n'est actuellement disponible[31].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance attend depuis plusieurs années l'approbation et la mise en œuvre de sa nouvelle structure organisationnelle. Par ailleurs, le gouvernement doit encore allouer un budget pour les questions relatives au genre, les activités du ministère étant gravement entravées par le manque de ressources, l'obligeant à dépendre essentiellement du financement des Nations Unies et d'autres organisations internationales. Dans les préfectures, le ministère ne dispose pas de personnel payé et doit compter sur des bénévoles pour mener à bien ses activités. Le ministère ne participe pas au contrôle du secteur de la sécurité.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

La police nationale guinéenne, qui comprend une compagnie mobile d'intervention et de sécurité, dépend du ministère de la Sécurité. En plus d'un passé marqué par le non-respect des droits civils et politiques à travers de violents actes de répression contre des manifestants civils, la police nationale a été accusée de maltraiter et de torturer aussi bien des adultes que des enfants placés en garde à vue[32], violant ainsi les règlements généraux des services de police et les lois nationales.

Bien que la police nationale ne dispose pas de politiques formelles sur le genre, notamment de codes de conduite sensibles au genre et de procédures permettant de répondre à la violence sexuelle et sexiste, certains policiers accusés d'avoir abusé de femmes civiles ont été jugés et punis conformément à la loi. Cependant, la mise en application n'est pas normalisée, et l'impunité demeure très répandue dans la police nationale, particulièrement dans les cas de violations des droits humains à l'encontre d'hommes, de femmes et d'enfants. En vue d'améliorer la prestation de services, un Bureau pour la protection du genre, de l'enfance et des mœurs est actuellement mis en place pour prévenir et répondre à toutes formes de violence contre les femmes et les enfants. A cela s'ajoutent les mécanismes de collaboration informelle entre la police, les ONG et le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance sous la forme d'un système d'aiguillage pour les services médicaux et psychosociaux destinés aux victimes de violence sexiste. Il existe également une collaboration informelle dans le cadre de campagnes de sensibilisation du public sur la violence à l'encontre des femmes, et des sessions de formations ont été organisées conjointement par des ONG et la police nationale. Selon les chiffres disponibles, le personnel féminin compte pour environ 15 % du personnel total de la police, bien qu'il n'existe pas de quotas ou d'objectifs connus pour le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune. Cependant, il est prévu de façon informelle que le recrutement, la formation et l'administration soient effectués de manière équitable pour les hommes et les femmes[33].

2. Politiques de ressources humaines : aucune. Toutefois, les femmes comme les hommes bénéficient de différents avantages sociaux et financiers[34] dans le cadre de leurs fonctions, bien que les chercheurs n'aient pas eu accès à des informations plus détaillées à ce sujet.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune[35].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun[36].

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune, à moins que l'agression n'entraîne une blessure physique visible, au quel cas il existe des procédures juridiques à suivre[37]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : il existe des peines qui peuvent être appliquées

proportionnellement à la gravité de l'acte commis. Cependant, les procédures de dénonciation et d'enquête ne sont pas standardisées[38].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : aucune[39].

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : l'arrêté n°3476/MSPC/CAB/DRH/2009 a établi le Bureau pour la protection du genre, de l'enfance et des mœurs au sein de la police nationale, visant à prévenir et à répondre à toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des enfants. Jusqu'à présent, le programme est centralisé dans la capitale, Conakry, mais il est prévu de le décentraliser vers d'autres régions et préfectures[40]. Le bureau est structuré de la façon suivante :

a. Direction : directeur, directeur adjoint, secrétariat ;
b. Division protection genre et enfance : section enquête et intervention, Centre national du transit pour enfants et femmes ;
c. Division mœurs : section mondaine, section voie publique ;
d. Division prévention : section formation et sensibilisation, section documentation et statistique[41].

9. Mécanismes de collaboration : il n'existe pas de mécanismes formels. En revanche, il existe des mécanismes informels d'aiguillage dans le cadre de la collaboration entre la police, les ONG et le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance. Par exemple, les ONG portent plainte auprès de la police au nom de femmes victimes de violence, et orientent ces femmes vers des services médicaux et psychosociaux appropriés. Il existe également une collaboration informelle dans le cadre de campagnes de sensibilisation du public sur la violence à l'égard des femmes, et quelques réunions et sessions de formation ont été organisées conjointement pour permettre aux policiers de mieux répondre aux cas de violence à l'encontre des femmes[42].

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : les forces de police sont composées d'environ 15 % de femmes et 85 % d'hommes[43]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

11. Grade du personnel féminin et masculin : aucune information.

12. Taux de départ du personnel : aucune information.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : si un objectif général de recrutement a été fixé à 4 000 personnes pour 2010-2011[44], aucune information n'était disponible sur des objectifs de recrutement spécifiques au personnel féminin.

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : une vérification des antécédents est effectuée lors de chaque processus de recrutement[45]. Toutefois, il n'est pas précisé si elle inclut un examen spécifique pour la violence sexiste.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune information.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

17. Associations professionnelles de femmes : aucune information.

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : aucune information.

FORMATION

19. Formation sur le genre : des formations ponctuelles sur la violence sexiste, organisées conjointement par des ONG et la police, ont été dispensées aux policiers[46]. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

20. Systématisation de la prise en compte du genre dans la formation : aucune information.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : aucune information.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : ministère de la Sécurité.

23. Contrôle par la société civile : aucune information.

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : depuis 1993, un certain nombre de policiers accusés d'abus à l'encontre de femmes ont été poursuivis en justice, et dans certains cas reconnus coupables et punis[47]. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Les forces armées guinéennes, qui comprennent l'armée, les forces de l'air, la marine et la gendarmerie, comptaient environ 14 000 membres en 2005, y compris les conscrits effectuant deux ans de service militaire. La mission officielle des forces armées est de « défendre l'intégrité territoriale, de participer à la sécurité intérieure, de contribuer au maintien de la paix dans la sous-région et dans le monde ». Dans cette optique, l'armée guinéenne a participé et fourni des troupes à des opérations menées par des organisations comme la CEDEAO et l'ONU[48]. L'armée est la composante la plus importante des forces armées de la République de Guinée, avec environ 9 700 membres.

En février 2011, le personnel guinéen participant aux missions de maintien de la paix de l'ONU était composé de la façon suivante[49] :

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINURSO (Sahara occidental)	Experts en mission	6	0	6
	Total MINURSO	**6**	**0**	**6**
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	45	1 (2,17 %)	46
	Total MINUSTAH	**45**	1 (2,17 %)	**46**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	21	3 (12,5 %)	24
	Total MONUSCO	**21**	**3 (12,5 %)**	**24**
MINUS (Soudan)	Experts en mission	4	0	4
	Total MINUS	**4**	**0**	**4**
ONUCI (Côte d'Ivoire)	Experts en mission	2	0	2
	Total ONUCI	**2**	**0**	**2**
	Contribution totale de la Guinée	***78***	***4 (4,89 %)***	***82***

Aucune information supplémentaire n'a pu être collectée par les chercheurs sur la place du genre dans les forces armées de la République de Guinée.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE[50]

L'indépendance de la branche judiciaire est entérinée dans la Constitution guinéenne de mai 2010. Pourtant, l'indépendance judiciaire a souffert sous le régime de Lansana Conté, lequel a souvent interféré avec les processus judiciaires afin de disculper des amis et des sympathisants accusés de crimes comme la corruption et le détournement de fonds publics[51]. De plus, le manque de capacités et de ressources, donnant lieu à des retards dans les tribunaux, entrave fortement leur capacité à traiter les cas dans les délais.

Bien qu'il n'existe aucune politique sur le genre au niveau institutionnel, le Code de procédure pénale contient des mesures pour poursuivre les cas de violence sexiste. Cependant, le manque de capacité empêche le système judiciaire de répondre efficacement à ces cas[52]. Si la version préliminaire de la politique nationale genre (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2) est adoptée, le système judiciaire aura un mandat renforcé pour prévenir et punir la violence sexiste et réduire les pratiques socioculturelles néfastes comme les MGF. Cela aurait également pour conséquence une révision de la législation qui n'est pas conforme aux normes internationales en matière de genre[53]. Des efforts de collaboration entre le système judiciaire et le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, ainsi qu'avec les organisations de la société civile, ont mené à la création de structures spécialisées pour assister les victimes de violence sexuelle et sexiste et à la mise en place d'une formation sur le genre pour les membres du système judiciaire. Par ailleurs, une association professionnelle de femmes, l'Association des femmes juristes, est très active dans la défense de la cause des femmes et la mise sur pied de formations. Les femmes comptent pour environ 5 % des juges, avocats, et membres du personnel des tribunaux et du bureau du procureur.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : aucune au niveau institutionnel. Sur le plan national, le Code de la famille aborde des questions comme le mariage, la grossesse et le congé de maternité. Les chercheurs n'ont pas eu accès aux documents correspondants.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Il existe des dispositions légales dans le Code pénal qui abordent de manière générale la discrimination, le harcèlement, l'exploitation et les abus.

4. Code de conduite sensible au genre : bien qu'il n'existe pas de code de conduite sensible au genre, les juges, les procureurs et les avocats sont tenus par le code déontologique de leur

profession, et il existe des structures garantissant le respect strict de ces règles.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : le Code de procédure pénale inclut des mesures pour poursuivre en justice les cas de violence sexiste. Les chercheurs n'ont pas eu accès à davantage de détails.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune information.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : au sein du ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, il existe des structures spécialisées chargées de recevoir les victimes de violence sexuelle et sexiste – essentiellement des femmes – pour les interroger en toute confidentialité et leur fournir des informations utiles. Dans l'éventualité d'un procès pénal, un soutien juridique peut être apporté aux victimes.

8. Mécanismes de collaboration : il existe des mécanismes informels. Généralement, les femmes victimes de violence sexiste exposent leur plainte à des groupes de la société civile, qui commencent par les écouter puis les orientent vers les services spécialisés du ministère de la Justice.

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : en 2009-2010, le système judiciaire était composé d'environ 95 % d'hommes et 5 % de femmes travaillant comme juges, avocats et membres du personnel des tribunaux et du bureau du procureur. La répartition du personnel masculin et féminin par poste n'était pas disponible.

10. Nombre de juges hommes et femmes : aucune donnée disponible.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. L'accès aux professions d'avocat, de juge ou de procureur est ouvert à tous les détenteurs d'un diplôme d'éducation supérieure guinéen, la sélection se faisant sur concours.

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune. Cependant, le ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance et des ONG de défense des droits des femmes plaident pour une augmentation du nombre de femmes dans la magistrature.

14. Associations professionnelles de femmes : la Guinée dispose d'une Association des femmes juristes active et dynamique, qui existe depuis une quinzaine d'année et a organisé plusieurs sessions de formation sur les questions de genre, de violence sexiste et de VIH/sida.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : des formations sur le genre sont principalement proposées durant des séminaires et des ateliers, mais ne font généralement pas partie des programmes de formation ou d'éducation habituels.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : aucune information.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : aucune information.

18. Mécanismes de contrôle externe : il existe des mécanismes de contrôle externe à travers le Bureau guinéen des droits de l'homme et différents groupes de défense des droits des femmes.

19. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme de contrôle par la société civile. En revanche, des groupes de défense des droits des femmes jouent un rôle de contrôle informel. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

20. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune information.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES[54]

En 2002, la Guinée comptait 34 prisons[55]. Des organisations de défense des droits humains ont condamné l'administration pénitentiaire guinéenne, sous l'autorité du ministère de la Justice, en raison d'une grave surpopulation carcérale (3 à 5 fois leur capacité), de services médicaux et d'une alimentation inadéquats pour les détenus (en 2004, 7 détenus sont morts en moyenne par mois pour cause de malnutrition ou maladie) ainsi que de l'engagement de gardiens volontaires non qualifiés et sous-payés. De plus, les détenus transférés de la garde à vue aux prisons restent souvent en détention pendant des années avant l'ouverture de leur procès[56].

L'administration pénitentiaire ne dispose ni d'une politique institutionnelle sur le genre, ni de politiques de gestion des ressources humaines sensibles au genre. Si toute interaction entre les détenus hommes et femmes vivant dans la même enceinte est strictement interdite, il n'existe pas de restriction formelle quant à l'interaction entre le personnel pénitentiaire et les détenus de l'autre sexe. Au moment de rédaction de ce profil, les chiffres officiels faisaient état de 977 détenus dans la prison centrale de Conakry, mais aucune donnée ventilée par sexe n'était disponible. Le personnel pénitentiaire a accès à des infrastructures séparées, et des formations sur le genre sont offertes de manière ponctuelle selon les circonstances, habituellement par des ONG. Le contrôle interne et externe est faible.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : aucune.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun. Néanmoins, tout le personnel de l'administration pénitentiaire est informé à travers des sessions de sensibilisation que les actes de discrimination sexiste, de harcèlement ou d'exploitation sexuelle sont considérés comme inappropriés et peuvent mener à des sanctions disciplinaires selon la gravité de l'infraction.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : alors que toute interaction entre les détenus hommes et femmes est strictement interdite, il n'existe pas de restriction formelle quant à l'interaction entre le personnel pénitentiaire et les détenus de l'autre sexe.

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les visites sont autorisées de 14h à 17h et ne peuvent être refusées que sur l'ordre d'un juge. Bien que les conjoints aient un droit de visite durant ces heures, il n'existe pas de dispositions pour des visites intimes ou conjugales.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : il existe des procédures pour les cas de maladies, d'examens médicaux pré- et postnataux et d'accouchement. Dans chacun de ces cas, les détenus et leurs enfants ont accès à l'infirmerie et au centre médical de la prison. En cas de nécessité, le détenu et l'enfant peuvent être transférés dans un hôpital, accompagnés d'un gardien de prison.

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : il n'existe aucune procédure formelle. Dans la pratique, quand un membre du personnel pénitentiaire commet de tels abus, soit contre des collègues soit contre des détenus, le commissaire de la prison peut émettre des sanctions, et une action en justice peut être intentée suivant la gravité de l'infraction.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : il n'existe pas de prisons séparées pour les hommes et les femmes ; tous sont détenus dans les mêmes locaux. Cependant, il existe des zones de détention séparées pour les détenus adultes hommes et femmes, et pour les détenus mineurs garçons et filles.

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : des formations sont parfois proposées par des ONG comme SOS Mineurs et ASWAR Guinée. Les chercheurs n'ont pas pu collecter d'informations sur les types de formation dispensés.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : des services de soins et de traitements spécialisés sont offerts à travers des programmes dirigés par le Comité international de la Croix-Rouge et ASWAR Guinée.

13. Mécanismes de collaboration : il n'y a pas de mécanismes formels, mais il existe une collaboration avec différentes ONG (voir points 11 et 12 ci-dessus).

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : au moment de la rédaction, le nombre officiel de détenus à la prison centrale de Conakry s'élevait à 977, bien que certaines organisations de défense des droits humains estiment que ce nombre est plus élevé. Toutefois, aucune information n'était disponible quant au sexe et aux différentes catégories de détenus.

15. Part du personnel féminin et masculin : il y a 7 femmes parmi les 15 cadres de la prison centrale de Conakry (46,67 %), y compris une commis en chef. Il y a par ailleurs 7 gradés et 95 gardiens de prison au niveau débutant, mais aucune donnée ventilée par sexe n'a pu être collectée pour ces postes.

16. Grade du personnel féminin et masculin : aucune information (voir point 15 ci-dessus).

17. Taux de départ du personnel : aucune information.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. Notons toutefois que la chef de bureau de la prison centrale de Conakry a été nommée sur ordre du ministère.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune n'a pu être identifiée.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : il n'existe pas de politique spécifique qui interdit aux femmes ou aux hommes d'occuper certains postes. De même, aucune politique n'interdit formellement l'interaction entre le personnel pénitentiaire et les détenus de l'autre sexe.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

22. Associations professionnelles de femmes : aucune.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des infrastructures séparées pour le personnel masculin et féminin, notamment des logements et des salles de bains séparés. Les uniformes sont les mêmes pour les deux sexes.

FORMATION

24. Formation sur le genre : aucune formation n'est offerte par l'administration pénitentiaire. Des formations ponctuelles ont été dispensées par des ONG. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune formation spécifique n'a été dispensée en dehors des réunions ponctuelles sur la conduite appropriée à tenir.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : bien que les cadres de haut-rang surveillent la conduite du personnel, aucune commission ou enquête en lien avec une conduite inappropriée de la part d'un membre du personnel n'a été signalée.

27. Mécanismes de contrôle externe : aucune donnée n'était disponible.

28. Contrôle par la société civile : il existe des ONG qui surveillent spécifiquement les conditions de détention et le traitement des détenus. Il n'est pas précisé si ce rôle de contrôle est formel ou informel.

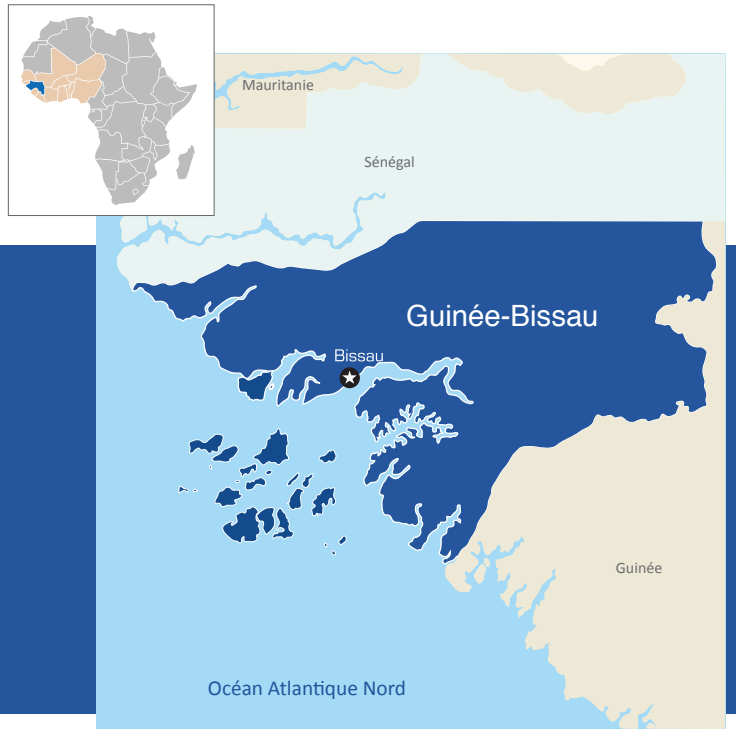
29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucun cas n'a été enregistré.

NOTES

1. Division statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Population and Vital Statistics Report », Division statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf ; Division statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Millennium Development Goals Indicators »,Division statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx ; Division statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2 ; Division statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système des Nations Unies de collecte des données, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49 ; La Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système des Nations Unies de collecte des données, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS ; Programme des Nations Unies pour le développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système des Nations Unies de collecte des données, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227 ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Steven Schoofs, Chitra Nagarajan et Lulsegged Abebe, *Implementing Resolution 1325 in Guinea, Liberia and Sierra Leone: Charting a Way Forward* (Londres: International Alert, septembre 2010), 1.
3. Dominique Bangoura, « Guinea », dans *Perspectives on Security Sector Governance in Francophone West Africa*, ed. Alan Bryden et Boubacar N'Diaye (Genève: DCAF, 2011 à paraître).
4. Ibid.
5. Ibid.
6. BEFORE, *Etude portant sur les perspectives de revalorisation des forces de défense et de sécurité de la Guinée* (Berne et Washington, DC: Swisspeace et Alliance for Peacebuilding, janvier 2010), 4.
7. Ibid. 4.
8. Human Rights Watch, *Bloody Monday: The September 28 Massacre and Rapes by Security Forces in Guinea* (New York: Human Rights Watch, décembre 2009), 17-18.
9. International Crisis Group, « Guinea », International Crisis Group, http://www.crisisgroup.org/en/regions/africa/west-africa/guinea.aspx.
10. International Alert, « Guinea », International Alert, http://www.international-alert.org/guinea/index.php?t=1.
11. Amnesty International, « Guinea: Amnesty International Report 2010 », Amnesty International, http://www.amnesty.org/en/region/guinea/report-2010.
12. International Alert, « Guinea ».
13. Human Rights Watch, *Bloody Monday*, 5.
14. Bangoura, « Guinea ».
15. Human Rights Watch, '*The Perverse Side of Things': Torture, Inadequate Detention Conditions, and Excessive Use of Force by Guinean Security Forces* (New York: Human Rights Watch, août 2006), 15-18.
16. Amnesty International, « Human Rights in Republic of Guinea: Amnesty International Report 2009 », http://www.amnesty.org/en/region/guinea/report-2009.
17. Centre de développement de l'OCDE, « Guinea », in Centre de développement de l'OCDE, *Atlas of Gender and Development: How Social Norms Affect Gender Equality in non-OECD Countries* (Paris: OECD Publishing, 2010), 228.
18. BEFORE, « Etude », 3-4.
19. Ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, *Politique nationale genre de Guinée* (Document de travail, ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, février 2010), 13.
20. Centre de développement de l'OCDE, « Guinea », 229.
21. Ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, *Politique nationale*, 15.
22. Ibid., 30-31.
23. *Décret D/ 068/PRG/CNDD/SGPRG/2010 promulguant la Constitution adoptée par le Conseil national de transition le 19 avril 2010*, http://www.guinee.gov.gn/constitution2010.php.
24. Schoofs, Nagarajan et Abebe, *Implementing Resolution* 1325, 3.
25. Ibid., 4.
26. Ibid., 4-5.
27. Entretien avec le commissaire Fanta Oulen Bakary Camara (directeur de la Police mondaine), 19 mai 2010.
28. Ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, *Politique nationale*, 27-28.
29. Ibid., 30-31.
30. Ibid., 16.
31. Union interparlementaire, «Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 janvier 2011", Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
32. Human Rights Watch, '*The Perverse Side of Things*', 1.
33. Entretien avec Fitaba Bah (commissaire de la Sécurité nationale), 2010.
34. Entretien avec le commissaire Fanta Oulen Bakary Camara (directeur de la Police mondaine), 19 mai 2010.
35. Entretien avec Fitaba Bah (commissaire de la Sécurité nationale), 2010.
36. Ibid.
37. Ibid.
38. Ibid.
39. Ibid.
40. Entretien avec le commissaire Fanta Oulen Bakary Camara (directeur de la Police mondaine), 19 mai 2010.
41. *Arrêté n°3476/MSPC/CAB/DRH/2009 portant création, attribution, organisation et fonctionnement de l'Office de protection du genre et l'enfance et des mœurs.*
42. Entretien avec le commissaire Fanta Oulen Bakary Camara (directeur de la Police mondaine), 19 mai 2010 ; Entretien avec Fitaba Bah (commissaire de la Sécurité nationale), 2010.
43. Entretien avec le commissaire Fanta Oulen Bakary Camara (directeur de la Police mondaine), 19 mai 2010.
44. Entretien avec Fitaba Bah (commissaire de la Sécurité nationale), 2010.
45. Entretien avec le commissaire Fanta Oulen Bakary Camara (directeur de la Police mondaine), 19 mai 2010.
46. Entretien avec Fitaba Bah (commissaire de la Sécurité nationale), 2010.
47. Ibid.
48. Bangoura, « Guinea ».
49. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
50. Sauf indication contraire, les informations de cette section sont basées sur l'entretien avec M. Williams Fernandez, inspecteur au ministère de la Justice, 2010.
51. Bangoura, « Guinea ».
52. Schoofs, Nagarajan et Abebe, *Implementing Resolution 1325*, 4-5.
53. Ministère de la Solidarité nationale, de la Promotion féminine et de l'Enfance, *Politique nationale*, 30-31.
54. Sauf indication contraire, les informations de cette section proviennent des sources suivantes: entretien avec Mme Elisabeth Mansare (greffière en chef des Services pénitentiaires), 13 avril 2010 ; entretien avec le commissaire de la Prison centrale de Conakry, 20 avril 2010.
55. King's College London, « Prison Brief for Burkina Faso », *World Prison Brief*, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=23.
56. Human Rights Watch, '*The Perverse Side of Things*', 15-18.

Guinée-Bissau

Fernanda Pinto Cardoso
Anki Sjöberg



EN BREF[1]

- **Population : 1 548 159 habitants ; 48,82 % d'hommes, 51,18 % de femmes (2009)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 48,8 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2002)**
- **Espérance de vie : 46,1 ans pour les hommes, 49,2 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005–2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 65 % (2003–2008, données ventilées par sexe non disponibles)**
- **Taux de fécondité : 5,7 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 164 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 4,0 % (2005)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 154 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Après des années de lutte, la Guinée-Bissau a déclaré de manière unilatérale son indépendance du Portugal en septembre 1973. Le Portugal a officiellement concédé l'indépendance en 1974. Près de quatre décennies plus tard, le pays reste l'un des plus pauvres au monde et a traversé des années de troubles politiques, dont une guerre civile entre le 7 juin 1998 et le 7 mai 1999[2]. Les forces armées de Guinée-Bissau†, créées durant les années de lutte pour l'indépendance, se sont montrées réticentes à l'idée de se retirer de la scène politique. Malgré la transition politique opérée en 1994, des coups d'État répétés (1980, 1999 et 2003) ont déstabilisé le pays et ont entraîné « l'élimination physique de l'opposition, la guerre civile, des violations des droits humains ainsi que le non-respect de la constitution et des règles démocratiques »[3]. La situation s'est dégradée au mois de mars 2009, à la suite de l'assassinat du président João Bernardo Vieira et du chef d'état-major des armées[4].

Bien que le président soit le commandant en chef des forces armées de Guinée-Bissau[5], c'est le chef d'état-major qui détient l'autorité opérationnelle sur l'armée[6]. Si la défense nationale relève officiellement de la responsabilité du ministère de la Défense, les forces armées ont maintenu leur contrôle sur les institutions nationales de sécurité, y compris sur les services de police[7]. D'autres ministères clés sont impliqués dans la gouvernance du secteur de la sécurité : le ministère de l'Intérieur (police de l'ordre public) et le ministère de la Justice (police judiciaire, secteur judiciaire et services pénitentiaires). Les institutions du secteur de la sécurité de Guinée-Bissau sont actuellement confrontées à des problèmes liés en partie à l'histoire du pays et en partie aux développements récents de la région et du pays. Le conflit de faible intensité qui sévit dans la proche région sénégalaise de la Casamance a toujours représenté un facteur important d'instabilité, en raison du flux important de combattants, d'armes et d'autres marchandises illégales traversant la frontière. La Guinée-Bissau fait face à d'autres problèmes de sécurité dont « le crime organisé, les conflits armés, la corruption et le trafic de drogues, d'armes, d'organes, de femmes et d'enfants »[8]. La probable implication des forces armées dans le trafic de drogues est inquiétante[9], tout comme le nombre important d'anciens combattants qui, mécontents, contribuent à l'instabilité politique du pays[10]. Les manquements en matière de sécurité de base ont eu pour conséquence une multiplication des prestataires non étatiques de services de sécurité, tels que les opérations de surveillance de voisinage et les compagnies privées de sécurité[11]. Afin de traiter certains de ces problèmes, le Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau (BINUGBIS) favorise et soutient la RSS dans les domaines de la police

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

† Les noms des institutions ont été librement traduits. Il ne s'agit pas de traductions officielles

et des institutions du secteur de la sécurité, des forces de défense, des institutions de la justice et de celles garantes de l'état de droit et, enfin, en matière de désarmement, démobilisation et réintégration[12].

Les femmes ont participé activement à la lutte pour la libération de la Guinée-Bissau, en tant que combattantes ou dans des fonctions de haut rang[13]. Toutefois, les cas de violence sexuelle envers les femmes et les hommes étaient répandus et sont restés impunis[14]. La constitution interdit la discrimination fondée sur le sexe et garantit l'égalité des hommes et des femmes devant la loi. Cependant, la législation nationale n'a pas été adaptée à ces dispositions ni aux accords internationaux tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). La violence et la discrimination à l'égard des femmes restent des préoccupations importantes ; en outre, le droit coutumier renforce souvent cette discrimination[15]. Les lois et la législation nationales, tout particulièrement le Code de la famille, ne protègent pas de manière adéquate les droits des femmes et des filles. La violence envers les femmes serait, selon certaines sources, très répandue, et comprendrait des abus comme la violence domestique, le viol et l'inceste[16]. La violence domestique, qui n'est pas explicitement interdite selon le droit en vigueur, est répandue et est considérée comme un « moyen acceptable de résoudre les conflits familiaux ». En outre, la police intervient rarement, même lorsqu'on fait appel à elle[17]. Dans les cas portés devant les autorités responsables, les victimes obtiennent rarement justice. En réalité, « comme dans la plupart des cas la violence est perpétrée par un membre de la famille, une solution est trouvée à l'amiable entre la victime et l'auteur »[18].

Par ailleurs, l'âge légal du mariage en Guinée-Bissau est fixé à 14 ans pour les filles et 16 ans pour les garçons, soit bien en dessous des normes internationales (18 ans pour les deux). Les mariages d'enfants sont répandus, même de filles de moins de 14 ans[19]. Bien que le gouvernement « condamne » la mutilation génitale féminine (MGF), elle est largement pratiquée par certains groupes ethniques[20]. Selon les estimations du gouvernement, 44 % des femmes et des filles en sont victimes[21], voire davantage selon d'autres sources[22]. Toutefois, grâce au travail d'organisations et de réseaux de femmes, notamment de réseaux de femmes parlementaires, des progrès ont été réalisés dans la promotion des droits de la femme[23].

Selon les estimations du gouvernement, les femmes ne représentent que 20 % du personnel du secteur de la sécurité et sont absentes des postes à haute responsabilité des forces armées et des services de police[24]. Ce pourcentage pourrait être plus faible, en fonction des interprétations, les femmes étant complètement absentes des services pénitentiaires. Sur le plan de la politique nationale, les femmes ont certes atteint des postes clés du secteur de la sécurité, notamment celles de ministre de l'Intérieur, présidente de la Cour suprême et directrice de la police judiciaire. Cependant, les femmes restent très peu représentées en politique, comptant pour seulement 10 % des parlementaires, et ne participent pas au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité. La Guinée-Bissau n'a pas de politique de sécurité ni de politique sur les questions de genre. Le pays possède toutefois un plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies (UNSCR 1325), piloté par un comité de direction national composé de représentants d'organes de sécurité importants (ministères de la Défense et de l'Intérieur et police nationale).

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ EN GUINÉE-BISSAU*

Prestation de services

Polícia
- *Polícia de Ordem Pública*
- *Polícia Judiciária*
- *Polícia de Intervenção Rápida*
- *Polícia de Investigação Criminal*

Forças Armadas
- *Exército*
- *Marinha*
- *Força Aérea*
- *Polícia Militar*

Sistema judicial
- *Tribunal Militar*

Direcção de Serviços Prisionais
Organizações da sociedade civil
- *Ordem dos Advogados*
- *Rede das Mulheres Parlamentares*

Contrôle

Ministério do Interior
Ministério da Defesa Nacional
Ministério da Justiça
Ministério da Mulher, Família e Coesão Social e Luta contra a Pobreza
- *Instituto da Mulher e Criança*

Conselho de Estado
Presidente da República
Comité Nacional contra o Tráfico Humano, em Especial de Mulher e Criança
Comissão Nacional dos Direitos Humanos
Sistema judicial
Assembleia Nacional Popular
- *Comissão de Assuntos Jurídicos Constitucionais, Direitos do Homem e Administração Pública*
- *Comissão de Administração Interna, Poder Local e Defesa Nacional*
- *Comissão para a Mulher e Criança*

Organizações da sociedade civil

* Il s'agit ici uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

Dans l'ensemble, les questions de genre n'ont pas été très bien intégrées dans les institutions du secteur de la sécurité : il n'existe pas de politique sur les questions de genre, ni de code de conduite, ni de politique en matière de ressources humaines ; il existe peu de procédures spécifiques pour répondre aux cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste commis par le personnel des différentes institutions. Toutefois, des progrès ont été réalisés en termes de prestations de services, notamment au travers du projet des commissariats de police modèles, qui a été mis en œuvre grâce au soutien du BINUGBIS. Les services de police apparaissent comme l'institution qui a réalisé les progrès les plus importants en matière d'intégration des questions de genre dans les politiques internes et les prestations de services, malgré les importants écarts au niveau de la représentation des femmes d'une unité de police à l'autre. Ainsi, la police d'intervention rapide ne compte que 0,63 % de femmes, alors que les services transfrontaliers en comptent 30,10 %. La police de l'ordre public, qui compte quelque 167 femmes sur un total de 1 163 agents (14,36 %) a reçu le plus de formations sur les questions de genre. Par contre, les forces armées ne comptent que 4,19 % de personnel militaire féminin, bien que ce pourcentage soit plus élevé que dans les pays voisins. Le droit militaire contient des dispositions sur les questions de genre, mais celles-ci ne sont pas toujours respectées ni appliquées. Le secteur judiciaire n'a pas de politique,

d'instrument ou de procédure interne sur le genre qui lui permette de traiter les cas internes de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste. La représentation féminine y varie de 12,44 % à 16,46 %, atteignant son plus haut niveau parmi les juges. La structure interne sur le genre du secteur judiciaire est en cours d'élaboration. Enfin, les services pénitentiaires ne comptent actuellement aucune femme gardienne de prison et disposent de moyens limités pour fournir des services sexospécifiques à l'intention des détenues. Ainsi, les femmes et les mineurs seraient, selon certaines informations, détenus avec les hommes. Les services pénitentiaires ne bénéficient par ailleurs d'aucune formation sur le genre, ni de politique, de procédure ou de structure sur les questions de genre qui lui permettraient de traiter les cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

La politique nationale de Guinée-Bissau en matière de sécurité doit encore être mise sur pied. A défaut, c'est la Constitution de la République qui sert de directive principale pour les questions en lien avec la sécurité. Le pouvoir sur le secteur de la sécurité reste centralisé et les forces armées continuent de jouer un rôle décisif dans la sphère politique. Bien qu'il n'existe pas de politique nationale sur les questions de genre, le Fonds des Nations Unies pour la population a apporté en 2010 son soutien à l'Institut pour les femmes et les enfants (IMC) afin qu'il en mette une sur pied[25]. En outre, le Plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 ainsi que certains articles fondamentaux du Code pénal ont pour objectif de protéger les droits des femmes et des filles. Au niveau politique, la représentation des femmes reste faible : seuls quelque 10 % des sièges au parlement[26] et 20 des 112 sièges (17,86 %)[27] de l'Assemblée nationale populaire sont occupés par des femmes. Les femmes participent rarement au contrôle parlementaire du secteur de la sécurité.

La Guinée-Bissau est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux appelant les institutions du secteur de la sécurité à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité entre les sexes, telles que la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979), les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000–2010), le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits de la femme en Afrique (2003) et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). La Guinée-Bissau a soumis son premier rapport à la CEDAW en 2009[28]. Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : il existe globalement peu de documents cadres officiels en matière de politique de sécurité nationale en Guinée-Bissau[29], mais un projet est en développement. Il existerait un Document stratégique pour la réforme du secteur de la sécurité et de la défense, mais les chercheurs n'ont pu y avoir accès[30]. En l'absence de tels documents, la Constitution de la République sert de directive, notamment en termes de répartition des fonctions du secteur de la sécurité. Le contrôle des institutions du secteur de la sécurité est réparti de manière inégale entre le président, le Parlement, le Premier ministre – qui contrôle les services de renseignement – les ministres concernés et le Conseil d'État. Ce dernier, dirigé par le président, est un organe consultatif pour le président sur les questions de souveraineté nationale[31]. Le président dirige également le Haut Conseil de défense nationale, un organe consultatif traitant spécifiquement des questions liées à la défense nationale[32].

2. Loi/politiques nationales relatives au genre :

- ***Plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 (2010) :*** conformément à ce plan, un comité directeur national a été créé pour assurer la mise en œuvre de la résolution. Celui-ci est composé, entre autres, d'un représentant de chacune des institutions suivantes : le ministère de la Défense, celui de l'Intérieur et la police nationale[33].
- ***Plan pour les femmes et le développement (1998–2003)***[34] ***:*** ce document contenait un plan d'action et un budget ainsi qu'une analyse de situation.
- ***Code pénal (1993) :*** comprend une série d'interdictions qui ont pour objectif de protéger les droits des femmes et des filles, notamment :
  - » l'article 133, condamnant le viol et les relations sexuelles forcées (passibles de 3 à 12 ans de prison) ;
  - » l'article 134, condamnant les abus sexuels sur mineurs (passibles de 2 à 10 ans de prison) ;
  - » et l'article 136, condamnant l'exploitation sexuelle d'autrui à des fins financières (passibles de 2 à 10 ans de prison)[35].
- ***Constitution de la République de Guinée-Bissau (1984) :*** les articles 23 et 24 condamnent la discrimination fondée sur le sexe et stipulent que les femmes et les hommes sont égaux devant la loi, ainsi que « dans tous les domaines de la vie politique, économique, sociale et culturelle ».

La législation portant sur la traite des êtres humains et sur la mutilation génitale féminine est lacunaire, dans la mesure où il n'existe que des projets de loi[36]. Le Comité national sur la traite des êtres humains s'occupe en particulier du trafic de femmes et d'enfants[37].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : en principe, le Parlement doit approuver le budget du gouvernement, y compris le budget relatif à la sécurité. Dans les faits cependant, le budget n'est pas soumis à l'approbation du Parlement, pas plus que les questions relatives à l'achat d'armement, au déploiement de troupes ou aux accords sur la sécurité[38]. Le Parlement peut mettre en place des comités spécialisés indépendants ou solliciter des enquêtes indépendantes ; il a mis sur pied la Commission sur l'administration interne, le pouvoir local et la défense nationale, ainsi que le Commission spécialisée sur les affaires juridiques et constitutionnelles, sur les droits humains et sur l'administration publique. Les 5 membres de chacune de ces commissions sont des hommes.

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : sur les 100 membres du Parlement de Guinée-Bissau, 10 (10 %) sont des femmes et 90 (90 %) des hommes[39]. La

Commission parlementaire pour la condition féminine et l'enfance est présidée par une femme, et les réseaux de femmes parlementaires auraient œuvré à la promotion des droits de la femme, conjointement avec des organisations de femmes[40].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : créé en 2010, l'Institut de la femme et de l'enfant (IMC) – sous la responsabilité du ministère de la Femme, de la Famille, de la Cohésion sociale et de la Lutte contre la pauvreté – œuvre à l'élaboration de politiques et de programmes de protection des droits des femmes avec pour objectif de promouvoir l'égalité des sexes. Bien que dans le budget de l'État des fonds lui soient réservés, l'IMC est principalement financé par les Nations Unies (notamment au travers du Fonds des Nations Unies pour la population)[41]. L'IMC a œuvré à nommer des coordinateurs responsables des questions de genre au sein des différents ministères et institutions, mais aucun n'est encore opérationnel. Aucun des principaux acteurs en matière de genre du gouvernement (que ce soit l'IMC, le ministère de la Femme, de la Famille, de la Cohésion sociale et de la Lutte contre la pauvreté ou l'Unité des droits humains et de la protection des femmes et des enfants du ministère de l'Intérieur) ne fait partie des organes de décision et de contrôle du secteur de la sécurité[42].

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

La mission des services de police de Guinée-Bissau est de « défendre la légalité démocratique et de garantir la sécurité intérieure et les droits des citoyens et des personnes apatrides »[43] . Les services de police sont sous l'autorité partagée du ministère de l'Intérieur et du ministère de la Justice, ce dernier étant responsable de la police judiciaire[44]. Au sein de ces deux ministères, la police de l'ordre public est placée sous le commandement de la Direction nationale de la police alors que la police judiciaire se trouve sous la responsabilité de la Direction nationale de la police judiciaire. Le ministre de l'Intérieur et le directeur de la police judiciaire sont actuellement des femmes[45]. En plus des deux organes de police susmentionnés, il existe en Guinée-Bissau des services de police responsables du trafic, des frontières, des affaires fiscales, des interventions rapides et des enquêtes criminelles[46]. La coordination de ces différents services de police a été jugée insuffisante[47].

Les forces armées ont traditionnellement joui d'un certain contrôle sur les services de police, en partie en octroyant à des officiers de l'armée des postes à haute responsabilité au sein de la police[48]. Des activistes des droits humains ont accusé les services de police, et en particulier la police d'intervention rapide, de faire usage de la force de manière disproportionnée ainsi que de pratiquer la torture et la détention arbitraire[49]. Les processus de réforme actuels comprennent notamment la mise sur pied d'un « commissariat de police modèle » afin de contribuer à développer une police à l'écoute du citoyen et centrée sur la communauté[50].

La proportion de policières varie fortement selon le service de police : de 0,63 % au sein de la police d'intervention rapide à 30,10 % au sein de la police des frontières. La police de l'ordre public compte environ 167 femmes sur un total de 1 163 agents (14,36 %). Dans le cadre du processus de RSS, les services de police ont mis sur pied des réformes novatrices à forte composante genre. Avec le soutien du Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau (BINUGBIS), ces réformes ont pour objectif d'augmenter le nombre de policières et d'accroître la sensibilité au genre au travers de formations et de la prestation de services spécialisés pour les victimes de violence sexiste. Ces réformes sont cependant confrontées aux coutumes locales et à la faiblesse du cadre juridique, qui entravent la réaction de la police face à la violence sexiste et domestique. Les services de police manquent généralement de politiques spécifiques sur les questions de genre, ainsi que de mesures pour traiter à l'interne la violence sexiste et le harcèlement sexuel. Toutefois, les femmes ne souffrent sur le plan formel d'aucune discrimination et les politiques de gestion des ressources humaines accordent des allocations de grossesse et de maternité. Enfin, les structures de contrôle internes et externes sont faibles et manquent de transparence.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune. Selon une source, une politique institutionnelle sur l'égalité des sexes est en projet, mais elle n'est pas encore disponible[51]. Un nouveau cadre législatif pour le secteur de la sécurité est actuellement en préparation, bien qu'il ne contienne aucune disposition spécifique sur le genre[52].

2. Politiques de ressources humaines : il n'y a pas de politique spécifique en matière de ressources humaines au sein des services de police ; les questions relatives au recrutement sont réglées par le droit général applicable, tel que la loi générale du travail[53] et le Statut du personnel de la fonction publique[54], qui contiennent des dispositions relatives à la grossesse, au congé pendant la grossesse, au congé de maternité et au congé en cas d'avortement[55]. Ces dispositions prévoient notamment :

- Mariage : 8 jours de congé pour les femmes comme pour les hommes ;
- Congé de maternité : 30 jours avant et 30 jours après l'accouchement. Dans la réalité, les femmes bénéficient souvent de moins de 30 jours de congé avant l'accouchement. Bien que ce ne soit pas toujours le cas, les policières enceintes se voient souvent confier des tâches administratives pendant près de 60 jours, ce qui empiète parfois sur le congé[56] ;
- Congé de paternité : aucun ;
- Heures de travail : les mêmes pour les agents hommes et femmes (services administratifs : 08h00-16h00 ; services opérationnels : 07h00-15h00 ; heures de permanence : 24 heures de travail puis 24 heures de congé).[57]

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Il n'y a pas de politique spécifique en la

matière. En outre, peu d'individus ont conscience du problème et les actes de harcèlement sexuel sont souvent passés sous silence[58].

4. Code de conduite sensible au genre : il n'y a pas de code de conduite, mais une proposition pour en élaborer un a été acceptée[59].

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune. Les agents de police ne prendraient que trop peu au sérieux les cas de violence domestique, intervenant rarement dans ces questions « relevant de la sphère familiale ». En outre, les procédures et les ressources existantes pour traiter les cas de viol sont inadaptées et aucune mesure n'a été prise pour agir face à la stigmatisation et à la pression sociales, qui découragent les victimes à porter plainte[60]. Toutefois, le commissariat de police modèle intégrera une perspective genre dans ses procédures opérationnelles permanentes[61].

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : au moment de l'élaboration de ce rapport, les services de police étaient en train de développer des structures internes sur le genre. 40 agents de police ont par exemple participé en 2010 à un atelier de sensibilisation au genre et exercent actuellement *de facto* la fonction de coordinateur des activités relatives au genre"[62]. En outre, la Direction pour les droits humains et la protection des femmes et des enfants sous la responsabilité du ministère de l'Intérieur a pour objectif de placer des coordinateurs des activités relatives au genre au sein de différents postes de police"[63] Créée en 2008, cette direction est présidée par une femme, mais manque actuellement de ressources.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : les agents exerçant la fonction de coordinateur des activités relatives au genre (voir point 7 ci-dessus) sont chargés d'intervenir dans les cas de violence sexiste. Ils manqueraient cependant d'une formation adaptée, de ressources, d'équipement et de structures de soutien[64]. L'unité de réforme de la police du bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau (BINUGBIS) a formé 34 agents de police en vue de les affecter au commissariat de police modèle en 2011. Au sein de ce commissariat de police modèle, une unité sera mise sur pied, chargée des questions de genre et de la protection des personnes vulnérables[65].

9. Mécanismes de collaboration : la collaboration entre les services de police et l'Institut de la femme et des enfants s'est révélée sporadique et peu formelle[66], si ce n'est par le biais du comité directeur du Plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325[67].

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : en 2010, le personnel total des services de police était estimé à 3 600 membres, dont 423 femmes (11,75 %)[68]. Le nombre de femmes varie énormément entre les différentes unités :

- police d'intervention rapide : 315 policiers, dont 2 femmes (0,63 %)[69] ;
- police judiciaire : 201 policiers, dont 21 femmes (10,45 %)[70] ;
- police de l'ordre public : 1 163 policiers, dont 167 femmes (14,36 %)[71] ;
- service des frontières : 1 004 policiers, dont 302 femmes (30,10 %)[72].

En outre, sur les 7 agents de police ayant participé en mai 2010 à une mission de maintien de la paix en Haïti, 2 étaient des femmes (28,57 %). Ces agents ont reçu une formation sur le genre avant leur déploiement[73].

11. Grade du personnel féminin et masculin : aucune donnée sur les grades dans les différentes unités de police n'est disponible. Cependant, sur les 21 femmes de la police judiciaire, 3 sont des inspecteurs (14,29 % des femmes et 12,00 % des 25 inspecteurs). La plupart exercent dans des positions subalternes, par exemple en tant qu'agents auxiliaires ou au sein de la sécurité interne[74]. Des données plus précises sont disponibles sur la police de l'ordre public, qui emploie 167 femmes aux postes suivants (au mois de juin 2010)[75] :

- 2 lieutenants colonels (1,20 % du personnel féminin total) ;
- 1 major (0,60 %) ;
- 11 capitaines (6,59 %) ;
- 5 lieutenants (3,00 %) ;
- 11 seconds lieutenants (6,50 %) ;
- 21 premiers sergents (12,57 %) ;
- 32 seconds sergents (19,16 %) ;
- 9 caporaux (5,39 %) ;
- 75 soldats (44,91 %).

12. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : le processus de recrutement du personnel pour le commissariat de police modèle présentait un quota minimum de 20 % de femmes. 34 postes vacants étaient à attribuer et sur les 14 candidatures féminines, 7 ont été retenues[76]. Le quota de 20 % d'agents femmes est conforme aux recommandations faites par le Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau (BINUGBIS) aux commandements du personnel de maintien de l'ordre public[77].

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : non existante actuellement. Cependant, l'Unité de RSS/de réforme de la police du BINUGBIS apporte son aide dans l'élaboration d'un programme de vérification des antécédents du personnel. Une commission indépendante mixte dirigera la vérification des antécédents sous la direction de l'Unité de RSS/de réforme de la police[78]. Une procédure de vérification des antécédents a également été utilisée dans le cadre de la procédure de sélection des candidats pour le commissariat de police modèle[79].

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune, si ce n'est le quota de recrutement mentionné au point 13.

17. Associations professionnelles de femmes : une organisation régionale, *West Africa Network for Peacebuilding* (WANEP), a encouragé la formation de comités de femmes dans la police et dans l'armée, ainsi que chez les anciennes combattantes. Résultant d'un atelier organisé par WANEP et financé par le BINUGBIS en 2007, un comité des policières de Guinée-Bissau a été mis sur pied[80]. Il est cependant difficile de déterminer si ce comité est actuellement toujours actif[81]. Son objectif principal est « d'améliorer la situation des femmes dans les forces de défense et de sécurité, d'agir face à des problèmes tels que le harcèlement et les abus sexuels et d'assurer une participation plus importante des femmes au sein de ces institutions. Il vise également à apporter une perspective genre dans la réponse de ces institutions »[82].

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : aucun, à l'exception de sanitaires séparés dans certains cas.

FORMATION

19. Formation sur le genre : 40 agents de police ont participé en 2010 à un atelier de sensibilisation sur les questions de genre et exercent actuellement *de facto* la fonction de coordinateurs des questions relatives au genre[83]. En outre, la formation organisée par le BINUGBIS pour les 34 agents sélectionnés pour le commissariat de police modèle contient un module sur la violence sexuelle et sexiste. Son objectif était de transmettre les concepts relatifs à la violence sexuelle et sexiste, afin de permettre aux policiers d'identifier et de soutenir les victimes de manière appropriée. Le contenu de la formation couvrait différents types de violence sexuelle et sexiste, les droits humains (droit international et national) et les méthodes pour repérer la violence sexuelle et sexiste et y réagir de façon appropriée[84]. D'autres sessions de formation sont prévues pour 2011 (notamment un cours de gestion administrative sur les questions de genre)[85].

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : l'Unité de RSS/de réforme de la police du BINUGBIS a formé quelque 230 agents de police en 2010, y compris des agents de la police de l'ordre public et de la police judiciaire[86]. Aucune donnée n'a été relevée au sujet d'une éventuelle intégration de la dimension genre dans cette formation.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : l'inspection générale du ministère de l'Intérieur est chargée d'assurer le bon fonctionnement de tous les services, organes et entités ainsi que de tous les subordonnés du ministère[87]. Aucune information n'était disponible sur son fonctionnement.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Justice assurent un contrôle. Il existe également un Médiateur de la République et une Commission nationale des droits humains, mais aucune information sur un éventuel contrôle de leur part des services de police n'a pu être trouvée.

23. Contrôle par la société civile : bien qu'il n'existe pas de mécanismes formels à cet effet, de nombreuses organisations de la société civile exercent un contrôle en Guinée-Bissau. Un exemple notable est la *Liga Guineense dos Direitos Humanos* (la ligue de Guinée-Bissau pour les droits humains), qui serait l'organisation la plus impliquée dans les affaires du secteur de la sécurité[88].

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune donnée disponible.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES

Les forces armées de Guinée-Bissau sont l'institution la plus importante du secteur de la sécurité, à la fois du point de vue du nombre et en termes d'influence politique[89]. Sa mission, conformément à la constitution, est de « garantir le respect de l'ordre constitutionnel, des institutions démocratiques et des conventions internationales, de l'indépendance, de la souveraineté, de l'intégrité territoriale ainsi que de la liberté et de la sécurité de la population contre toute menace ou agression interne ou externe ». La loi place l'armée sous le contrôle du pouvoir civil et lui interdit toute implication politique[90]. En réalité, cependant, les forces armées se sont impliquées de manière importante dans la politique du pays et ont été accusées d'intimidation, voire d'assassinat[91].

La défense nationale relevant de la responsabilité du ministère de la Défense, celui-ci assure un contrôle sur les forces armées. Les forces armées sont composées de 3 services principaux – l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air – ainsi que d'unités plus petites comme les garde-côtes, la police maritime, la garde présidentielle et les services de renseignements militaires[92].

Un service de police militaire est chargé d'assurer l'ordre et la discipline au sein de l'armée, mais peut être appelé à assister les forces publiques pour rétablir l'ordre public. Des activistes des droits humains ont accusé la police militaire de faire usage de menaces et d'humiliations et de commettre des abus tels que des arrestations arbitraires et des vols[93]. Il manque aux forces armées un contrôle externe, y compris sur le budget[94]. L'armée souffre également d'un déséquilibre ethnique, la majorité du personnel étant originaire du groupe ethnique des Balantes[95]. Par ailleurs, le personnel des forces armées est excessivement nombreux[96].

Les femmes comptent pour environ 4,19 % des 4 458 membres du personnel militaire de Guinée-Bissau, une proportion plus élevée que dans certains pays voisins. Le droit militaire prévoit une participation volontaire des femmes dans les forces armées. Les politiques de gestion des ressources humaines garantissent un congé de maternité et un congé de paternité, bien que ces dispositions ne soient souvent pas respectées. D'après certaines informations, les femmes peuvent servir dans toutes les positions et unités à l'exception de l'infanterie navale. Les données collectées ne permettent pas de déterminer s'il existe des infrastructures séparées pour les hommes et les femmes et il n'existe aucune politique sur le genre ni de procédure permanente à appliquer en cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste. Les formations sur le genre sont limitées et les informations relatives aux mécanismes de contrôle interne et externe sont lacunaires.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune[97].

2. Politiques de ressources humaines : comme le prescrit le Statut des militaires et des forces armées, le droit militaire (conformément au droit général du travail[98]) prévoit[99] :

- Mariage : 7 jours de congé pour l'homme comme pour la femme (article 94)[100] ;
- Congé de maternité : 30 jours avant et 30 jours après l'accouchement ;
- Congé de paternité : 3 jours (article 96).

Quelques personnes interrogées ont affirmé qu'il existait également des règles relatives à l'allaitement et aux soins médicaux, mais les chercheurs ne sont pas parvenus à accéder aux documents correspondants[101]. D'autres ont précisé que ces règles étaient rarement appliquées correctement[102].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : le code de conduite militaire et le manuel pour soldats[103] ne tiennent pas compte du genre.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : il n'y a pas de procédure spécifique. Les affaires criminelles et de discipline générale sont réglées conformément au droit militaire[104] et par le tribunal militaire[105], si nécessaire.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune, du moins aucune qui ne fonctionne[106].

7. Mécanismes de collaboration : aucune donnée disponible.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : les forces armées ont vu leur personnel doubler durant la guerre civile, passant d'environ 5 000 en 1997 à 11 000 en 1999[107]. Le personnel actuel est estimé à 4 458 hommes et femmes, c'est-à-dire bien au-delà de l'objectif visé, fixé à 3 440[108]. Les femmes sont au nombre de 187 sur un total de 4 458 (4,19 %)[109]. En tenant compte du personnel des forces armées non-opérationnel (p. ex. dans les fonctions administratives ou d'appui), la proportion de femmes est estimée à 10-15 %[110].

9. Grade du personnel féminin et masculin : aucune donnée disponible. Il est généralement admis qu'il y a une surreprésentation des officiers supérieurs au sein des forces armées, lesquelles comptent 1 869 officiers (41,92 %) et seulement 877 soldats non gradés (19,67 %)[111]. L'ancienneté représente le premier critère de promotion et de nombreux vétérans ont reçu des postes à haute responsabilité pour services rendus durant la guerre de libération.

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : si les forces armées de Guinée-Bissau ont participé à des missions de maintien de la paix de la CEDEAO et des Nations Unies[112], aucun soldat femme n'y a jamais pris part[113]. La dernière mission pour laquelle la Guinée-Bissau a fourni du personnel militaire remonte à 2003-2004. Ce personnel militaire était composé de 600 hommes et d'aucune femme[114]. En février 2011, la Guinée-Bissau a participé à la mission de stabilisation des Nations Unies en Haïti. 7 agents de police, dont 2 femmes (28,57 %), y ont été déployés[115].

11. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : il n'y a officiellement pas d'objectif en matière de recrutement de personnel féminin, mais certaines sections des forces armées se seraient fixé comme « but » d'atteindre 20 % de personnel féminin[116].

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : les femmes ne peuvent pas assumer de rôle opérationnel dans l'infanterie navale, mais peuvent exercer toute autre position dans toute autre unité[117].

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

16. Associations professionnelles de femmes : le Comité des femmes militaires a été créé en 2007[118] et l'Association des femmes militaires en 2008[119]. Le travail et le mandat de ces organisations, très peu actives, restent peu connus. Le *West Africa Network for Peacebuilding* a encouragé la formation de comités de femmes dans la police et dans l'armée, ainsi que parmi les anciens combattants (voir la section sur la police, point 17).

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les informations collectées sont contradictoires. Certaines personnes interrogées ont confirmé l'existence de sanitaires et de casernes séparés ainsi que d'uniformes distincts[120]. D'autres ont affirmé que seules quelques casernes militaires en bénéficiaient[121], alors que d'autres, en revanche, ont affirmé qu'il n'y avait aucune séparation hommes-femmes[122].

FORMATION

18. Formation sur le genre : des membres de l'armée auraient pris part à la formation sur les questions de genre dispensée en 2010 par l'Unité de RSS/de réforme de la police du BINUGBIS aux agents de police (voir la section sur la police, point 19)[123].

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans la formation : la Ligue des droits humains de Guinée-Bissau et le Comité international de la Croix-Rouge, en collaboration avec la Division des affaires sociales, ont offert une formation spéciale pour les forces de maintien de la paix, qui a abordé les questions de genre[124]. Les cours sur les droits humains et le VIH/sida comprendraient également des aspects relatifs au genre[125].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : la police militaire est responsable d'assurer l'ordre et la discipline au sein de l'armée. Aucune autre information n'était disponible.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : le contrôle est assuré par le ministère de la Défense. Aucune autre information n'était disponible.

22. Contrôle par la société civile : aucun.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune donnée disponible.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Le secteur judiciaire est sous la responsabilité du ministère de la Justice. Selon la constitution, il est indépendant et chargé d'exercer la justice au nom du peuple. Il est composé principalement de la Cour suprême, d'un tribunal militaire et d'une cour des comptes. La Cour suprême, l'organe judiciaire le plus élevé[126], est actuellement présidé par une femme[127]. Le Conseil supérieur de la magistrature organise et supervise les activités des juges, qui sont chargés de nommer le président et le vice président du Conseil. Le ministre de la Justice, qui est nommé par le président, dirige le Bureau du procureur. Le Médiateur de la République est l'organe public « chargé de défendre les droits fondamentaux et les intérêts légitimes des citoyens ». Le médiateur est nommé par le Parlement[128]. Enfin, la toute nouvelle Commission nationale des droits humains est critiquée par les activistes des droits humains pour sa passivité et sa non-indépendance. Certains activistes ont également déploré « un accès à la justice quasi inexistant »[129] en Guinée-Bissau, alors que d'autres ont regretté « les crises institutionnelles et les violations de la constitution récurrentes qui perturbent constamment le bon fonctionnement du système judiciaire »[130].

Le secteur judiciaire de Guinée-Bissau n'a pas de politique, d'instruments ni de procédures internes sur les questions de genre lui permettant d'agir en cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste à l'interne. La proportion de femmes varie de 12,44 % parmi le personnel du Tribunal général à 15 % parmi les procureurs. Il est intéressant de constater qu'il atteint son plus haut niveau parmi les juges (16,46 %). Une structure interne traitant des questions de genre est en conception et aucune information n'est disponible sur l'existence éventuelle d'une formation sur le genre. Le contrôle externe et le contrôle interne restent faibles et manquent de transparence.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : aucune au niveau institutionnel. Le règlement en vigueur est celui du droit général du travail :

- Mariage : 8 jours de congé pour les femmes comme les hommes ;
- Congé de maternité : 30 jours avant et 30 jours après l'accouchement. Dans la réalité, la femme

bénéficie souvent de moins de 30 jours de congé avant l'accouchement. Ces politiques ne sont en outre pas toujours appliquées[131] ;

- Congé de paternité : aucun.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : l'État ne fournit pas de structure de ce type, bien que la Direction pour les droits humains et la protection des femmes et des enfants s'apprête à nommer des coordinateurs chargés de ces questions (voir la section sur la police, point 8). Différentes organisations non gouvernementales (ONG) proposent des services juridiques : le Centre pour l'information et l'orientation légale, qui offre un soutien juridique aux familles touchées par la violence domestique ; la Ligue des droits humains, qui offre une aide juridique aux femmes et aux enfants ; le barreau, qui propose une aide juridique aux citoyens qui disposent de ressources limitées[132].

8. Mécanismes de collaboration : aucune donnée disponible.

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin :

- Sur les 201 membres du personnel judiciaire, 25 sont des femmes (12,44 %)[133].
- Au sein du Bureau du procureur, 12 des 80 procureurs sont des femmes (15,00 %)[134].

10. Nombre de juges hommes et femmes :

- Sur les 79 juges, 13 sont des femmes (16,46 %)[135].

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. Cependant, un quota fixant la part des femmes à 40 % serait en projet[136].

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune.

14. Associations professionnelles de femmes : il existe une Association des femmes juristes, qui semble toutefois inactive[137].

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : aucune donnée disponible.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : aucune information.

18. Mécanismes de contrôle externe : la Commission nationale des droits humains jouerait un rôle dans le contrôle du secteur de la sécurité, mais aucune information supplémentaire n'a pu être identifiée par les chercheurs[138].

19. Contrôle par la société civile : aucun.

20. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune donnée disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Les services pénitentiaires sont sous l'autorité du ministère de la Justice[139], où ils tombent sous la responsabilité de la Direction des services pénitentiaires et de la réinsertion sociale. Les activistes des droits humains ont dénoncé le fait qu'il n'existait pas de véritable prison en Guinée-Bissau, mais seulement 7 « centres de détentions » (dont 4 sont situés dans la capitale, Bissau). Les conditions de vie dans ces prisons/centres seraient très difficiles et certains n'offriraient même pas les services de base tels que latrines, nourriture, assistance médicale et sociale[140].

Les données relatives aux services pénitentiaires de Guinée-Bissau sont très limitées. Aucune

femme ne travaille en tant que gardienne et aucune donnée supplémentaire n'est disponible sur d'éventuelles autres fonctions assurées par des employées dans les services pénitentiaires. Il n'existe aucune politique, aucun instrument ni aucune procédure sur les questions de genre qui permettrait d'agir en cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste. En outre, on dispose de peu de données fiables sur les détenues, mais elles seraient peu nombreuses et pas toujours placées dans des unités séparées des hommes. C'est, semble-t-il, également le cas des mineurs. Aucune formation sur le genre n'a été dispensée. Enfin, les données sur les mécanismes de contrôle sont limitées.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : aucune.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : les hommes et les femmes seraient détenus séparément et disposeraient de latrines séparées. Cependant, les fouilles au corps, entre autres procédures, sont effectuées par des hommes[141]. Des rapports indiquent que les détenus mineurs et les femmes détenues partagent leurs cellules avec les détenus hommes, comme au *Centro prisonal da Segunda Esquadra*[142].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : aucune donnée disponible.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : aucune. Les femmes enceintes bénéficient généralement d'un traitement spécial, mais aucune information à ce sujet n'a pu être récoltée[143].

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : aucune.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : aucun (voir point 5 ci-dessus).

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : des enseignants offrent des cours mixtes et des assistants contribuent à préparer les détenus à la réinsertion sociale[144]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : le système pénitentiaire n'en offre aucun, mais il existe des accords entre le ministère de la Justice, la société civile et des organisations religieuses, qui fournissent des services de santé[145]. Aucune donnée n'a été trouvée sur d'éventuels traitements sexospécifiques.

13. Mécanismes de collaboration : voir point 12 ci-dessus. Une ONG organise des programmes de réhabilitation pour certains détenus[146].

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : aucune donnée statistique n'était disponible. Selon une source, il n'y aurait actuellement pas de détenues[147] alors qu'une autre indique que la détention de femmes serait « rare »[148]. Cependant, selon des rapports d'ONG couvrant la période 2008-2009, les prisons de Guinée-Bissau détiendraient des femmes et des mineurs[149].

15. Part du personnel féminin et masculin : il n'y actuellement pas de femme travaillant dans les prisons. Aucune donnée n'était disponible sur le nombre d'employés hommes ou femmes travaillant dans le système pénitentiaire en général.

16. Grade du personnel féminin et masculin : non pertinent (voir point 15 ci-dessus).

17. Taux de départ du personnel : aucune information.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. Cependant, les services pénitentiaires ont prévu d'engager à l'avenir des femmes comme gardiennes de prison[150].

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

22. Associations professionnelles de femmes : non pertinent (voir point 15 ci-dessus).

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : non pertinent (voir point 15 ci-dessus).

FORMATION

24. Formation sur le genre : il n'existe pas de formation officielle sur le genre. Un membre des services pénitentiaires a participé à un cours de formation sur le genre organisé par l'Institut des femmes et des enfants[151].

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : aucune donnée disponible.

27. Mécanismes de contrôle externe : c'est à la Commission nationale des droits humains qu'il incombe d'assurer le contrôle[152]. Aucune autre information à ce sujet n'a pu être relevée.

28. Contrôle par la société civile : les organisations de défense des droits humains ont assuré un contrôle en mettant en lumière les mauvaises conditions de détention. Aucune autre information à ce sujet n'a pu être collectée notamment sur la possibilité d'inspecter les prisons.

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par les détenus : aucune donnée disponible.

NOTES

1. Division statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Population and Vital Statistics Report », Division statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf ; Division statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, « Millennium Development Goals Indicators », Division statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx ; Division statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2 ; Division statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système des Nations Unies de collecte des données, ; La Banque mondiale, « La Banque mondiale Development Indicators 2009 », Système des Nations Unies de collecte des données, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS ; le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, « The State of the World's Children », Système des Nations Unies de collecte des données, http://data.un.org/Data.aspx?q=literacy+rate&d=SOWC&f=inID%3a74 ; Programme des Nations Unies pour le Développement , « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système des Nations Unies de collecte des données, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227 ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Adelino Handem, « Guinea-Bissau » dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève : DCAF, 2008), 161, 164.
3. Ibid., 151.
4. Institut des femmes et des enfants, *Plano de acção nacional para a implementação da resolução 1325* (2000) (Bissau: Institut des femmes et des enfants, 2010), 5.
5. *République de Guinée-Bissau, Assemblée nationale populaire : Constitution de la République* (1996), article 62.
6. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação dos dreitos humanos na Guiné-Bissau 2008-2009: A força sem discernimento colapsa sob o seu próprio peso* (Liga Guineense dos Direitos Humanos, avril 2010), 53.
7. Handem, « Guinea-Bissau », 151-152.
8. Ibid., 163.
9. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 23.
10. Les anciens combattants comprennent: ceux qui ont participé au mouvement de libération, ceux qui ont servi dans l'armée coloniale portugaise et ceux qui ont été démobilisés ou qui sont en phase de démobilisation suite au conflit de 1998-1999. Handem, « Guinea-Bissau », 154-155.
11. Ibid., 160, 163.
12. BINUGBIS, *Gender and SSR* (BINUGBIS, juin 2010), 3.
13. Ibid, 1.
14. Institut des femmes et des enfants, *Plano de acção nacional*, 5, 7.
15. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 4 ; Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), Centre de développement, « Gender Equality and Social Institutions in Guinea-Bissau », l'Indicateur des Institutions Sociales et de Genre, http://genderindex.org/country/guinea-bissau ; afrol News « AFROL Gender Profiles: Guinea-Bissau », afrol News, http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/guineabissau_women.htm. Voir aussi *Constitution de la République*, articles 24-25.
16. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Pour illustrer l'étendue des cas de violence sexiste: une étude menée en 2006-2007 a enregistré pas moins de 4 631 cas de violence physique, 368 cas de violence sexuelle et 9 613 cas de violence psychologique. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 16.
17. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Voir aussi afrol News, « AFROL Gender Profiles: Guinea-Bissau ». Selon les résultats d'une étude menée en 2006, même les femmes et les filles (notamment les plus jeunes, mariées et moins éduquées) considèrent la violence envers l'épouse comme un moyen normal et acceptable de résoudre les conflits. Division des Nations Unies pour l'avancement de la femme, « Emergency Wards of Sima Mendes National Hospital 2006 », The UN Secretary-General's Database on Violence against Women, http://webapps01.un.org/vawdatabase/countryInd.action?countryId=591.
18. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 17.
19. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Selon certaines estimations, quelque 7,3 % des filles de moins de 15 ans et 27 % de celles de moins de 18 ans sont mariées. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 16.
20. afrol News « AFROL Gender Profiles: Guinea-Bissau ».
21. Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, *Relatório inicial, cumulativamente com os relatórios I, II, III, IV e V, sobre a aplicação da CEDAW na Guiné-Bissau* (Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, 2008), 98. Des chiffres similaires (44,5 %) figurent dans BINUGBIS, *Gender and SSR*, 1 et Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 16.
22. L'Organisation mondiale de la santé a estimé leur nombre à quelque 50 % et jusqu'à 70-80 % dans certaines communautés (Fula et Mandique) et près de 100 % chez les filles musulmanes. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
23. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 2.
24. Institut des femmes et des enfants, *Plano de acção nacional*, 7.
25. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 5.
26. Union interparlementaire, «Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 janvier 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
27. Document fourni par la Division administrative et de droits humains de l'Assemblée nationale populaire, daté du 23 mars 2010.
28. Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, *Relatório inicial*.
29. Selon BINUGBIS, « la sécurité de GB est divisée en plusieurs catégories, mais celles-ci manquent d'un cadre national qui gouverne leurs actions ». BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit »
30. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 64.
31. Handem, « Guinea-Bissau », 158-159 ; *Constitution de la République*, articles 74-75.
32. Handem, « Guinea-Bissau », 153.
33. Institut des femmes et des enfants, *Plano de acção nacional*, 20 ; BINUGBIS, *Gender and SSR*, 4.
34. Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, 1997.
35. *Code pénal de Guinée-Bissau*, (décret-loi 4/93 du 13 octobre 1993).
36. Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, *Relatório inicial*, 44, 51. Voir aussi BINUGBIS, *Gender and SSR*, 4.
37. Ce comité a été mis en place par arrêté 05/08. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 66.
38. Ces dernières années, il n'y a d'ailleurs eu aucun budget spécifique aux forces armées. Handem, « Guinea-Bissau », 153, 157-159, 167.
39. UPI, «Les femmes dans les parlements nationaux ».
40. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 2.
41. Ibid., 2.
42. Pour l'Unité des droits humains et de la protection des femmes et des enfants, ceci a été mentionné dans BINUGBIS, *Gender and SSR*, 6.
43. Handem, « Guinea-Bissau », 154.
44. BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit » Par exemple, le *Manual de Procedimento do Serviço de Segurança da Polícia Judiciária da Guiné-Bissau* a été élaboré par le ministère de la Justice.
45. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 1.
46. Le département des enquêtes criminelles est placé sous l'autorité du département du procureur public. Handem, « Guinea-Bissau », 154. Voir aussi BINUGBIS, *Gender and SSR*, 3. Il existe également la police maritime, qui tombe, elle, sous la responsabilité des forces armées.
47. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 58.
48. Handem, « Guinea-Bissau », 154.
49. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 58.
50. BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit ».
51. Entretien avec Anonyme (Service des migrations et des frontières), 15 mai 2010.
52. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
53. Loi générale du travail (loi 2/86 du 5 avril).
54. Statut du personnel de la fonction publique (décret 12-A).
55. Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, *Relatório inicial*, 42. Également mentionné dans l'entretien avec Anonyme (ministère de l'Intérieur), 23 mai 2010.
56. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 4.
57. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
58. Ibid.
59. Ibid.
60. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality » ; afrol News,

« AFROL Gender Profiles: Guinea-Bissau ».
61. BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit ».
62. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
63. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 4. Il a été signalé que, bien qu'existant depuis 2008, cette direction ne dispose pas d'une structure opérationnelle et qu'elle fonctionne actuellement avec quelques employés seulement. Entretien avec Anonyme (ministère de l'Intérieur), 23 mai 2010.
64. Ibid.
65. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
66. Entretien avec Anonyme (ministère de l'Intérieur), 23 mai 2010.
67. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
68. Entretien avec Anonyme (ministère de l'Intérieur), 23 mai 2010. Selon Handem (2008), leur nombre total serait bien moins élevé: environ 1 500. Cependant, il est difficile de déterminer si ce nombre fait référence aux différentes unités de police ou seulement à la police de l'ordre public. Handem, « Guinea-Bissau », 154.
69. Entretien avec Anonyme (police d'intervention rapide), 2010.
70. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 5.
71. Courriel de Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 28 décembre 2010.
72. Entretien avec Anonyme (Service de migration et des frontières), 15 mai 2010.
73. BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit ».
74. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 5.
75. Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS) a cité les mêmes chiffres dans un courriel du 28 décembre 2010 ; BINUGBIS, *Gender and SSR*, 5 et correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
76. BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit ».
77. Correspondence avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
78. Courriel de Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 28 décembre 2010.
79. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
80. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 5.
81. Entretien avec Anonyme (ministère de l'Intérieur), 23 mai 2010.
82. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 5.
83. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
84. BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit ».
85. Courriel de Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 28 décembre 2010.
86. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
87. *Proposta da Lei Orgânica do Ministério do Interior* (sans date), article 10.
88. Handem, « Guinea-Bissau », 160.
89. Ibid., 153.
90. Ibid., 152-153 ; Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 14. Voir aussi *Constitution de la République*, articles 20-21.
91. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 53.
92. Handem inclut également les garde-frontières au sein des forces armées. Cependant, d'autres sources (notamment le Service des migrations et des frontières) les classent au sein des services de police (voir les indicateurs des services de police). Handem, « Guinea-Bissau », 152.
93. Liga Guineense dos Direitos Humanos, Relatório sobre a situação, 58.
94. Handem, « Guinea-Bissau », 154.
95. Ibid., 153.
96. Ibid., 167.
97. « Statuts des forces armées et militaires », dans *Boletim oficial* n°36 (septembre 1999), article 32.
98. Entretien avec Anonyme (forces armées), 28 avril 2010.
99. Statuts des forces armées et militaires.
100. Confirmé lors d'entretiens avec Anonyme (ministère de la Défense et des Combattants pour la liberté), 11 mai 2010 et avec Anonyme (forces armées), 28 avril 2010.
101. Entretien avec Anonyme (forces armées), 28 april 2010.
102. Entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010.
103. Entretien avec Anonyme (hôpital militaire), 18 mai 2010 ; Handem, « Guinea-Bissau », 153.
104. Entretien avec Anonyme (forces armées), 14 mai 2010.
105. Entretien avec Anonyme (ministère de la Défense et des Combattants pour la liberté), 11 mai 2010.
106. La plupart des informations recueillies indiquent qu'il n'existe pas de telles structures. Cependant, une personne interrogée a affirmé qu'il en existait une, mais qu'elle n'était pas encore en fonction. Entretien avec Anonyme (forces armées), 28 avril 2010.
107. Handem, « Guinea-Bissau », 153.
108. Conformément au document stratégique pour la RSS et la réforme de la défense. Tel que mentionnée dans Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 56.
109. Entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010 ; BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit ». Selon certaines indications, elles seraient encore moins nombreuses (2 %). Entretien avec Anonyme (ministère de la Défense et des Combattants pour la liberté), 11 mai 2010.
110. Entretien avec Anonyme (forces armées), 28 avril 2010.
111. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 56.
112. Handem, « Guinea-Bissau », 157.
113. Ressorti notamment de l'entretien avec Anonyme (forces armées), 28 avril 2010 ; entretien avec Anonyme (forces armées), 14 mai 2010 et entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010.
114. Entretien avec Anonyme (hôpital militaire), 18 mai 2010.
115. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information publique, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
116. Entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010 et entretien avec Anonyme (forces armées), 14 mai 2010.
117. Entretien avec Anonyme (hôpital militaire), 18 mai 2010.
118. Entretien avec Anonyme (hôpital militaire), 18 mai 2010 ; entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010 et entretien avec Anonyme (forces armées), 14 mai 2010.
119. Entretien avec Anonyme (ministère de la Défense et des Combattants pour la liberté), 11 mai 2010 ; entretien avec Anonyme (hôpital militaire), 18 mai 2010 ; entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010 ; et entretien avec Anonyme (forces armées), 14 mai 2010.
120. Entretien avec Anonyme (ministère de la Défense et des Combattants pour la liberté), 11 mai 2010.
121. Entretien avec Anonyme (hôpital militaire), 18 mai 2010 ; entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010.
122. Entretien avec Anonyme (forces armées), 14 mai 2010 ; entretien avec Anonyme (forces armées), 28 avril 2010.
123. Correspondance avec Denise De Aquino (consultante genre et VPP, UNPOL/BINUGBIS), 7 janvier 2011.
124. Entretien avec Anonyme (hôpital militaire), 18 mai 2010.
125. Entretien avec Anonyme (forces armées), 20 mai 2010.
126. Handem, « Guinea-Bissau », 159. Voir aussi *Constitution de la République*, articles 120-125.
127. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 1.
128. Handem, « Guinea-Bissau », 159. Voir aussi *Constitution de la République*, articles 120-125.
129. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 66.
130. Handem, « Guinea-Bissau », 160.
131. BINUGBIS, *Gender and SSR*, 4.
132. Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, *Relatório inicial*, 92.
133. BINUGBIS, « Security Sector Reform: Police Reform Unit ».
134. Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de la Lutte contre la pauvreté, *Relatório inicial*, 57.
135. Ibid., 57.
136. Ibid., 58.
137. Entretien avec Anonyme (Tribunal de première instance et des affaires familiales), 24 mai 2010 ; entretien avec Anonyme (Bureau du procureur), 24 mai 2010.
138. Ibid.
139. Handem, « Guinea-Bissau », 159.
140. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 47.
141. Entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010 ; entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010.
142. *Relatório sobre a situação dos dreitos humanos na Guiné-Bissau.*
143. Entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 Avril 2010 ; entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010.
144. Ibid.
145. Ibid.
146. Entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010.
147. Ibid.
148. Entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010.
149. Liga Guineense dos Direitos Humanos, *Relatório sobre a situação*, 48.
150. Entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010.

151. Ibid.
152. Entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010 ; entretien avec Anonyme (services pénitentiaires), 29 avril 2010.

Liberia

Cecil Griffiths
Kristin Valasek

EN BREF[1]

- **Population : 3 476 608 habitants ; 50,05 % d'hommes, 49,95 % de femmes (2008)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 83,7 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2007)**
- **Espérance de vie : 56,7 ans pour les hommes, 59,4 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 58,3 % pour les hommes, 45,7 % pour les femmes (2004)**
- **Taux de fécondité : 5,1 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 162 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 0,5 % (2007)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 87 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

En 1822, des esclaves afro-américains affranchis ont commencé la colonisation de cette partie de l'Afrique de l'Ouest. Après de nombreuses vagues d'immigration et au prix d'efforts toujours plus organisés pour dominer les populations indigènes, notamment les Bassa, les Grebo, les Kissi, les Kru, les Manes et les Vai, les colons ont proclamé la République libre et indépendante du Liberia en 1847. Entre 1847 et 1980, le Liberia a été gouverné par les Américano-Libériens, qui ne constituaient pourtant qu'à peine 5 % de la population. L'année 1980 a été marquée par un coup d'État militaire et, en 1989, le pays a plongé dans une guerre civile qui allait durer 14 ans[2]. Durant cette période, près d'un tiers de la population libérienne a été déplacée, plus de 200 000 personnes ont été tuées et, selon certaines estimations, environ 40 % de la population a été affectée par des violences sexuelles[3]. L'Accord de paix global du 18 août 2003 a mis fin à la seconde et dernière phase de la guerre civile et a jeté les bases du processus de réforme du secteur de la sécurité (RSS) qui se poursuit actuellement. Cependant, les institutions du secteur de la sécurité (ISS) qui avaient été créées pour soutenir l'élite dirigeante plutôt que pour fournir sécurité et justice à la population, combinées à la guerre civile prolongée, ont laissé un héritage caractérisé par une dégradation de la loi et de l'ordre, un effondrement des institutions de l'État et une société fortement militarisée[4]. Dans ce contexte, les ISS, notamment la police nationale du Liberia (LNP)†, les forces armées du Liberia (AFL), le système judiciaire et le Bureau des prisons et de la réhabilitation (BCR), devaient être fondamentalement reconstruites.

Le 19 septembre 2003, la résolution 1509 de l'ONU a établi la Mission des Nations Unies au Liberia (MINUL), lui confiant le mandat, entre autres, d'apporter un soutien à la RSS. Les acteurs internationaux et nationaux chargés de reconstruire le secteur de la sécurité étaient confrontés à d'innombrables défis. Parmi ceux-ci figuraient le sous-financement du processus de désarmement, démobilisation et réintégration (DDR) pour les anciens combattants : selon les premières estimations de l'ONU, le nombre d'anciens combattants concernés par le processus de DDR s'élevait à 38 000, alors qu'ils étaient en réalité 103 018, parmi lesquels seuls 13 872 ont participé à des programmes de réintégration et de réhabilitation[5]. En outre, le secteur de la sécurité était démesuré et comptait une multiplicité d'agences, dont les mandats se chevauchaient fréquemment. Les années de politisation et le fait « d'être une décharge pour les petits copains politiques et les loyalistes » ajoutaient encore à la taille disproportionnée du secteur de la sécurité et à son manque de personnel compétent[6]. En fait, le secteur n'avait jamais été soumis à un contrôle civil et démocratique efficace, et son passé, entaché d'oppressions,

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

† Les noms des institutions ont été librement traduits. Il ne s'agit pas de traductions officielles

d'abus et de violations des droits humains, avait instauré une peur et une méfiance profondes envers toutes les ISS libériennes. Malgré ces nombreux défis, des initiatives approfondies de RSS ont permis d'améliorer les conditions de sécurité et de reconstruire à la fois la LNP et les AFL, ainsi que de soutenir les systèmes judiciaire et pénitentiaire. Toutefois, le processus de RSS, mené largement par la MINUL et les États-Unis par le biais des entrepreneurs militaires privés DynCorp International et Pacific Architects & Engineers, a été vivement critiqué de se concentrer trop étroitement sur la reconstruction des forces armées, de la police et des services de sécurité, et de manquer d'appropriation locale, dans la mesure où les parlementaires et les organisations de la société civile (OSC) en étaient exclus[7].

Même avec la RSS en cours, les Libériens continuent à vivre dans l'insécurité et à bénéficier d'un accès limité à la justice. L'environnement sécuritaire libérien est façonné par un taux extrêmement élevé de chômage, y compris du chômage des jeunes et du sous-emploi, et est caractérisé par une population vivant en majorité en dessous du seuil de pauvreté, une corruption omniprésente et une violence généralisée[8]. Les vols à main armée, impliquant souvent des gangs, et la violence sexiste sont extrêmement répandus[9]. Selon une étude menée par le Comité international de secours et l'Université de Columbia, les communautés locales sont submergées par la violence sexuelle et domestique. Dans les deux communautés étudiées, 55 % des femmes avaient souffert de violence domestique, 20-25 % avaient été victimes de viol ou d'agression sexuelle à l'extérieur du mariage et 72 % des femmes mariées ont indiqué avoir été violées par leur mari au cours des 18 mois précédents[10]. Par ailleurs, les femmes et les filles sont confrontées à la menace de la mutilation génitale féminine, de l'esclavage sexuel, de rapports sexuels forcés en échange de nourriture ou de survie, et du mariage forcé et précoce[11]. Puisque les femmes adultes dénoncent rarement les viols à moins qu'ils ne soient accompagnés d'une blessure grave, l'impunité prévaut. Par ailleurs, la violence sexiste contribue aux taux élevés de grossesse parmi les adolescentes, les contraignant à abandonner l'école[12].

Le processus de RSS au Liberia a, dans le passé, répondu de diverses façons aux besoins en sécurité et en justice[13]. Au niveau des politiques nationales, le Plan d'action national du Liberia pour la mise en œuvre de la résolution 1325 des Nations Unies (2009) et la politique nationale genre (2009) abordent de manière complète la nécessité d'intégrer les questions de genre et de renforcer la participation des femmes au sen des ISS. Ainsi, comme prévu par la politique nationale genre, des responsables des questions relatives au genre sont actuellement nommés au sein de tous les ministères du gouvernement et des ISS. En outre, dans le cadre du processus de réforme de la police, de nombreuses mesures innovantes ont été prises pour élargir l'offre de services aux victimes de violence sexiste, recruter davantage de personnel féminin et introduire une systématisation de la prise en compte du genre dans les services de police. La LNP est maintenant dotée d'une politique sur l'égalité des sexes, d'une section « protection des femmes et des enfants », d'une section « genre » et de documents d'orientation globaux pour la prévention et la réponse à la violence sexiste. La création de la Cour pénale « E », chargée spécifiquement de poursuivre les cas d'agressions et de violence sexuelles, témoigne également de la reconnaissance croissante de la gravité et de l'omniprésence de la violence sexiste. Par ailleurs, des formations sur le genre sont offertes régulièrement au personnel de la LNP, du BCR et des tribunaux de province. En ce qui concerne la représentation des femmes, la LNP, le secteur judiciaire et les services pénitentiaires comptent un nombre relativement élevé de femmes, lesquelles constituent 15,42 % des policiers, 25,85 % du personnel judiciaire et 16,56 % du personnel pénitentiaire. Il y a également une culture très ancrée d'associations professionnelles de femmes, notamment l'Association libérienne des policières, l'Association des femmes juristes du Libéria et l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (qui réunit le personnel féminin de toutes les ISS, y compris le BCR et les AFL).

Malgré de nombreux exemples de réformes innovantes en matière de genre, il reste des lacunes à combler et des défis à relever. La Stratégie de sécurité nationale de la République du Liberia appelle à une systématisation de la prise en compte du genre dans l'élaboration des politiques de sécurité, tout en se gardant de mentionner la violence sexiste, même s'il s'agit clairement de l'un des crimes les plus répandus au Liberia. Contrairement à la LNP, les AFL ont réalisé peu de progrès sur les questions de genre. Les politiques de ressources humaines discriminatoires sont actuellement examinées par le Comité d'examen des politiques, mais il n'existe aucune formation spécifique sur le genre et aucun effort n'a été fait pour recruter des femmes, qui ne représentent que 3,67 % de l'ensemble du personnel. Toutes les ISS se voient freinées dans leurs efforts pour

INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU LIBERIA*

Prestation de services

Liberia National Police
- *Women and Children Protection Section*
- *Gender Affairs Section*
- *National Police Training Academy*

Monrovia City Police
Armed Forces of Liberia
- *Liberia National Coastguard*

Justice system
- *Supreme Court*
- *Criminal Court "E"*
- *Customary courts*

Bureau of Corrections and Rehabilitation
Bureau of Immigration and Naturalization
Civil society organisations
- *Liberian Female Law Enforcement Association*
- *Liberian Association of Women Police Officers*
- *Association of Female Lawyers of Liberia*
- *Liberia National Bar Association*

Contrôle

Ministry of Gender and Development
- *Gender-Based Crimes Unit*

Ministry of National Defense
Ministry of Justice
- *Sexual and Gender-Based Crimes Unit*

Gender-Based Violence Interagency Taskforce
National Security Council
County Security Councils
Independent National Commission on Human Rights
Governance Commission of Liberia
Liberia Reconstruction and Development Committee
Justice system
National legislature
- *Senate: Committee on National Security, Defense and Veterans' Affairs*
- *House of Representatives: Committees on Defense and National Security*

Civil society organisations

* Il s'agit là uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive

fournir sécurité et justice, notamment aux victimes de violence sexiste, par un manque persistent de financement, d'infrastructures, de contrôle efficace et de capacité. Enfin, les quatre institutions manquent de procédures claires et complètes pour dénoncer le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la sécurité.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Le Liberia possède un cadre d'orientation national remarquablement solide pour l'intégration du genre dans les ISS. La Stratégie de sécurité nationale actuelle (2008) appelle spécifiquement à une systématisation de la prise en compte du genre dans l'élaboration des politiques et dans les pratiques relatives à la sécurité, tandis que le Document stratégique de réduction de la pauvreté (2008) fixe un objectif de recrutement de 20 % de femmes dans les ISS. En plus des politiques de sécurité, les politiques du Liberia en matière de genre accordent une grande importance aux questions de sécurité et aux ISS. Le Plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 des Nations Unies contient 15 mandats pour le secteur de la sécurité. Ceux-ci vont de la mise en place de politiques institutionnelles sur le genre visant à augmenter le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes, à une multiplication des formations sur le genre pour le personnel du secteur de la sécurité. La Politique nationale du Liberia sur le genre va dans le même sens, mandatant la mise en place de responsables des questions relatives au genre dans tous les ministères et les ISS, promulguant et appliquant des lois contre le harcèlement sexuel et mettant fin à l'impunité pour les auteurs de violence sexiste. Néanmoins, la représentation féminine dans la branche législative, et surtout dans les commissions travaillant sur la sécurité et la défense, demeure faible, et le ministère du Genre et du Développement n'est pas membre du Conseil de sécurité nationale.

Le Liberia est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale :

- ***Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia (juillet 2008) :*** dans son premier pilier, intitulé « Consolider la paix et la sécurité », la stratégie souligne entre autres les priorités suivantes :
  - » « Inclure des modules sensibles au genre […] dans les programmes de formation des institutions de sécurité ».
  - » « Assurer une sécurité humaine et personnelle adéquates, surtout pour les femmes et les filles en âge d'aller à l'école […] notamment en garantissant des poursuites plus rapides dans les cas de violations contre la sécurité humaine ».
  - » « Renforcer l'initiative visant à atteindre une participation féminine de 20 % dans l'armée et les différentes agences de sécurité ».
- ***Stratégie de sécurité nationale de la République du Liberia (janvier 2008) :*** la stratégie a été élaborée par la Commission sur la gouvernance du Liberia, à la suite d'une année de discussions avec la société civile, les organisations de sécurité, des parlementaires et des partenaires internationaux. Concernant le genre, la stratégie mentionne « la discrimination fondée sur le sexe » comme une menace à la sécurité sous la rubrique « Crime : corruption ». Sous l'intitulé « Objectifs spécifiques en matière de sécurité nationale pour le Liberia », elle plaide en faveur « d'une intégration systématique de la dimension genre à tous les niveaux de l'élaboration des politiques et des pratiques de sécurité. Ainsi, la sensibilisation au genre devrait être intégrée aux programmes de formation des agences de sécurité ». La stratégie ne fait pas référence à la violence sexiste, bien qu'elle contienne une section complète sur les menaces à la sécurité interne comme le VIH/sida et les vols à mains armées.
- Le Liberia ne dispose d'aucun livre blanc sur la défense. Cependant, le ministère de la Défense nationale et les AFL travaillent actuellement sur une stratégie de défense nationale.

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Le Plan d'action national du Liberia pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies (mars 2009) :*** Ce plan sur quatre ans (2009-2013) contient des activités relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité, ainsi que des résultats et des indicateurs correspondant aux quatre piliers de la protection, soit la prévention, la participation, l'autonomisation et la promotion. Dans le cadre du pilier de la protection, question stratégique n°2 pour la « Protection des droits et le renforcement de la sécurité des femmes et des filles », 15 mandats abordent spécifiquement le genre et les ISS en visant, entre autres, à assurer :
  - » la participation des femmes à l'élaboration des politiques de sécurité nationale ;
  - » le développement de politiques institutionnelles sur le genre ;
  - » la recherche sur la participation des femmes ;
  - » la révision des codes de conduite pour les rendre sensibles au genre ;
  - » la modification de la Constitution ;
  - » le lancement d'initiatives pour le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes ;
  - » la sensibilisation du public ;
  - » la mise sur pieds de formations et de renforcement des capacités sur le genre ;
  - » la révision des politiques et des procédures judiciaires ;
  - » la mise en place de centres d'assistance juridique.

- ***Politique nationale genre du Liberia (2009) :*** cette politique sur cinq ans (2010-2015) a été conçue par le ministère du Genre et du Développement comme un instrument pour atteindre l'égalité des sexes au Liberia. Elle présente les mesures stratégiques devant être prises par les ISS, notamment :
  - » nommer des responsables des questions relatives au genre dans tous les ministères du gouvernement, agences et ISS ;
  - » dispenser des formations sur le genre et les droits humains au personnel des ISS ;
  - » adopter et appliquer des lois contre le harcèlement sexuel ;
  - » mettre en œuvre des mesures pour augmenter la participation des femmes à la RSS ;
  - » améliorer les capacités de la police nationale du Liberia (LNP) en matière de genre ;
  - » mettre fin à l'impunité pour les auteurs de violence sexiste ;
  - » ventiler les données par sexe et par âge pour la LNP et le Bureau des prisons et de la réhabilitation.
- ***Plan d'action national pour la prévention et la gestion de la violence sexiste au Liberia 2006-2011 (novembre 2006) :*** les objectifs de ce plan multisectoriel sont de réduire la violence sexiste de 30 % d'ici 2011 et de fournir des soins et des services appropriés aux victimes de violence sexiste. Il appelle spécifiquement à un renforcement du système de justice pénale pour répondre efficacement aux cas de violence sexiste, notamment à travers la formation du personnel judiciaire, policier et pénitentiaire ; la mise en place, le recrutement et l'équipement de sections de la LNP pour la protection des femmes et des enfants pour chaque comté ; l'instauration de services juridiques gratuits pour les femmes vulnérables ; l'évaluation des établissements correctionnels et du déploiement de la LNP ; et l'organisation de campagnes de sensibilisation pour prévenir et répondre à la violence sexiste. Le plan a été révisé en décembre 2010 pour intégrer de nouvelles questions identifiées durant le processus de mise en œuvre. Un plan mis à jour devrait entrer en vigueur en mai 2011[14].
- ***Loi sur le viol (29 décembre 2005) :*** cette loi, qui modifie le Code pénal de juin 1976, chapitre 14, sections 14.70 et 14.71, stipule qu'un individu qui a un rapport sexuel avec un autre individu (homme ou femme) sans son consentement a commis un viol. La peine maximale pour un viol au premier degré, qui inclut le viol de mineurs, le viol collectif, le viol entraînant une blessure corporelle grave et le viol sous la menace d'une arme meurtrière, est la réclusion à perpétuité. La peine maximale pour un viol au second degré, ne remplissant pas les conditions mentionnées précédemment, s'élève à 10 ans de prison. La loi exige également des audiences à huis clos pour tous les cas de viol. La loi est entrée en vigueur en janvier 2006.
- ***Loi sur l'interdiction de la traite des êtres humains dans la République du Liberia (14 juin 2005) :*** en vertu de cette loi, la traite des êtres humains est passible d'une peine allant d'un an de détention à une réclusion à perpétuité. La loi mandate par ailleurs le président à nommer un groupe de travail sur la lutte contre la traite des êtres humains[15].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : la commission sur la sécurité nationale, la défense et les anciens combattants du Sénat compte 1 femme parmi ses 14 membres (7,14 %). La commission sur la défense de la Chambre des représentants est composée de 7 membres, dont 1 femme (14,28 %), et la commission sur la sécurité nationale compte 7 membres, tous de sexe masculin. Les présidents et vice-présidents de toutes ces commissions sont des hommes[16].

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : dans la Chambre des représentants du Liberia, 8 des 64 députés sont des femmes (12,5 %) et 56 sont des hommes (87,5 %). Au Sénat, 5 des 30 députés (16,67 %) sont des femmes et 25 sont des hommes (83,33 %)[17]. Il existe une commission du Sénat sur le genre, la santé et les affaires sociales, la condition féminine et l'enfance. Il existe également un groupe législatif des femmes du Liberia composé de 14 femmes parlementaires du Sénat et de la Chambre des représentants. Il a été créé en juillet 2007 et plaide pour une représentation féminine d'au moins 30 % dans les institutions législatives.

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère du Genre et du Développement n'est pas membre du Conseil de sécurité nationale, mais fait partie du pilier « paix et sécurité » de la Commission libérienne pour la reconstruction et le développement, qui mène la réforme du secteur de la sécurité.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

La police nationale du Liberia (LNP), créée en 1975 par une loi de la législature, a reçu le mandat de faire la lumière sur les crimes, d'appréhender les coupables, de maintenir la loi et l'ordre, de protéger la vie, la liberté et la propriété et de faire respecter tous les règlements et lois dont elle est directement chargée[18]. Sous la présidence de Charles Taylor, la LNP était politisée et hautement militarisée, utilisant des armes sans discernement contre les civils. La réforme de la police était par conséquent une priorité absolue après la signature de l'Accord global de paix (CPA) en 2003[19]. La police civile des Nations Unies était chargée de restructurer, reformer et rééquiper la LNP[20]. Avec le soutien de l'ONU, l'École nationale de police a été rouverte en juillet 2004 et la formation des agents de la LNP a pu commencer. En janvier 2010, la LNP comptait 3 913 membres et 35 établissements de la LNP avaient été rénovés ou construits. La LNP est maintenant placée sous le contrôle direct du ministère de la Justice. Par ailleurs, des organes de l'ONU ont élaboré, conjointement avec la LNP, 23 nouvelles politiques et procédures, formé une équipe de gestion des changements de la LNP, adopté le Plan stratégique de la LNP pour 2009-2013 et examiné et vérifié les systèmes d'administration et de paie[21]. Malgré des années d'efforts de réforme, le processus a été critiqué pour être dirigé par les donateurs, sous-financé, non viable, trop centré sur l'État et focalisé sur les zones urbaines et manquant de cadres supérieurs pour le mettre en œuvre[22]. La LNP a bénéficié d'un processus de d'examen complet et d'initiatives de formation approfondies, mais continue à manquer d'équipements basiques tels que des véhicules. Elle a

également la réputation d'être corrompue. Par ailleurs, les chevauchements de mandats et la guerre ouverte entre la LNP et la police municipale de Monrovia ont constitué un sérieux défi pour le processus de réforme de la police[23].

La LNP a pris de nombreuses mesures innovantes pour intégrer les questions de genre, bien qu'il lui reste des défis à relever en matière de prévention efficace et de réponse à la violence sexiste. Sur le plan des politiques, la LNP fait figure de précurseur avec sa politique institutionnelle sur le genre adoptée en 2005. Toutefois, elle doit encore élaborer un code de conduite sur le harcèlement et les abus sexuels. Des structures institutionnelles sont en place avec la création de la section sur le genre et la section de protection des femmes et des enfants, et la LNP compte un taux relativement élevé de personnel féminin (15,42 %). Cet accomplissement est largement dû à des initiatives ciblées visant à augmenter le recrutement de femmes, notamment la formation accélérée pour obtenir un diplôme d'enseignement secondaire mise en place pour atteindre l'objectif stratégique de 20 % de représentation féminine. Concernant la prévention et la réponse à la violence sexiste, il existe des instruments d'orientation clairs sous la forme de Procédures opérationnelles nationales permanentes et d'un Manuel sur les agressions et les abus sexuels. En outre, tous les policiers suivent une formation obligatoire de 6 heures sur le genre. Toutefois, les efforts réalisés sont freinés par le manque de ressources de base comme des véhicules, et par le fait que le harcèlement sexuel et les autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police sont rarement dénoncés. Enfin, des procédures claires font défaut en matière de dénonciation et de mesures disciplinaires.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : la politique sur l'égalité des sexes de la LNP a été approuvée par le directeur intérimaire de la LNP le 21 février 2005. L'introduction de la politique « reconnaît les inégalités de genre qui continuent à exister » à l'intérieur des structures et des opérations de la LNP, « reconnaît la position des femmes membres du service et affirme que beaucoup reste à faire [afin de] progresser et [de] créer un environnement propice à l'égalité et à la coexistence mutuelle entre les hommes et les femmes au sein de la LNP » et « reconnaît le besoin de fournir une protection adéquate et une surveillance appropriée aux femmes et aux filles ». La politique contient des stratégies et des mesures spécifiques pour aborder les questions suivantes :

- le genre, le recrutement et la rétention ;
- la systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans l'éducation et la formation ;
- l'équilibre hommes-femmes dans les promotions ;
- l'équilibre hommes-femmes dans les fonctions d'autorité et aux postes décisionnels ;
- la sensibilité au genre dans les transferts et les affectations ;
- le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- les rôles sexospécifiques des femmes ;
- la réponse policière tenant compte des sexospécificités pour les crimes contre les femmes perpétrés au sein de la police ;
- la protection et promotion des droits des femmes ;
- le mécanisme de contrôle.

Aucun budget spécifique n'est alloué à la mise en œuvre de cette politique : le financement de ces fonctions est inclus dans le budget annuel de la police[24].

2. Politiques de ressources humaines : ces politiques font partie du Manuel de service révisé de la LNP, qui est entré en vigueur le 1er avril 2008.

- Mariage : il n'existe pas de politique écrite sur le mariage. Il est admis implicitement que chaque policier a le droit de se marier, et les policiers désireux de le faire peuvent en informer leurs supérieurs par courtoisie ou pour obtenir un congé en vue des préparatifs.
- Grossesse : il n'existe pas de politique claire précisant quand une policière peut tomber enceinte.
- Congé de maternité : « Les femmes membres de la police nationale du Liberia peuvent recevoir à leur demande un congé maternité payé de 2 à 3 mois. Le congé annuel peut être combiné au congé maternité » (chapitre 5, section 3.5).
- Congé de paternité : aucun.
- Horaires : « Les membres de la LNP sont tenus de travailler au moins 40 heures par semaine » (chapitre 5, section 1). Toutefois, les commandants sont autorisés à programmer des missions flexibles ou à aménager l'emploi du temps des employées enceintes. Les policières souffrant de problèmes de santé après l'accouchement peuvent faire une demande auprès du directeur de la police pour obtenir un congé supplémentaire pour raisons médicales.
- Retraite, assurance maladie : le personnel de la police de sexe masculin et féminin jouit des mêmes avantages sociaux, exposés dans le chapitre 5, section 4. Conformément à la législation nationale, les membres du personnel de la LNP peuvent prendre leur retraite après 25 années de service consécutives, ou à l'âge de 55 ans, ou s'ils ont été rendus invalides de façon permanente dans l'exercice de leur mission. Les employés de la LNP sont assurés, mais doivent payer eux-mêmes leur prime d'assurance, qui ne couvre pas l'époux/épouse ou les enfants.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Cependant, la section 9 de la politique sur l'égalité des sexes de la LNP, intitulée « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail », appelle au développement de directives sur le harcèlement sexuel ainsi que d'un code de conduite strict sur le harcèlement et les abus sexuels. De même, le Manuel de service révisé de la LNP stipule : « Les membres de la LNP doivent être conscients en tous temps de cette obligation qui leur est imposée par la loi et de leur devoir de servir toutes les communautés, d'assurer la protection de tous les individus contre les actes illégaux et de fournir des services sans discrimination fondée sur le genre, la race, la religion, la couleur, le sexe, les croyances, l'association ou l'affiliation politique ».

Il stipule également : « Tout acte ou omission qui indique un comportement discriminatoire doit être considéré comme une faute professionnelle et peut entraîner une mesure disciplinaire et/ou des accusations criminelles, et/ou un possible licenciement ».

4. Code de conduite sensible au genre : il existe un code de conduite, mais les sources n'ont pas permis d'établir s'il aborde les questions de genre.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste :

- ***Procédures opérationnelles nationales permanentes pour la prévention et la réponse à la violence sexiste au Liberia (2009) :*** ces procédures opérationnelles permanentes (POP) ont été développées par le ministère du Genre et du Développement pour garantir une approche coordonnée et multisectorielle de la prévention et de la réponse à la violence sexuelle et sexiste. Le ministère de la Justice et la Section de protection des femmes et des enfants de la LNP ont participé à leur élaboration et les utilisent pour répondre aux cas de violence sexuelle et sexiste. Les POP contiennent des principes directeurs pour les agences de maintien de l'ordre, des procédures générales pour les acteurs de la sécurité (y compris la LNP) et les acteurs juridiques et judiciaires, et des mécanismes de coordination, de contrôle et d'évaluation. Des POP nationales et spécifiques aux comtés ont également été conçues afin de mettre en œuvre et de standardiser les mécanismes de réponse et de prévention de la violence sexuelle et sexiste.
- ***Manuel sur les poursuites judiciaires en cas d'agressions et d'abus sexuels (juin 2009) :*** développé par le ministère de la Justice, ce manuel est utilisé par la Section de protection des femmes et des enfants de la LNP. Il comprend une vue d'ensemble de la réponse du système de justice pénale libérien à la violence sexuelle, couvrant les procédures de dénonciation et de réponse préliminaire, l'audition et l'enregistrement des plaintes des victimes, l'enregistrement des déclarations, ainsi que des informations sur la collecte de preuves, l'inculpation et l'arrestation et les lois libériennes sur la violence sexiste.

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : il n'existe pas de procédures écrites. Dans la pratique, les personnes souhaitant dénoncer à la police un cas de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste peuvent soit écrire au directeur de la police, qui transmettra ensuite la plainte à la Section de protection des femmes et des enfants ou à la Section sur le genre, soit déposer une plainte directement après de la Section sur le genre[25]. Cette dernière répond généralement aux cas de violence sexuelle ou domestique.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : la LNP a mis en place la Section du genre en mars 2008 en vue de soutenir, contrôler et orienter la mise en œuvre de la politique sur l'égalité des sexes de la LNP ainsi que d'en effectuer des comptes-rendus. Parmi ses fonctions principales figurent :

- soutenir le renforcement des capacités du personnel féminin de la LNP ;
- assurer la participation des femmes dans les processus décisionnels de la LNP ;
- collaborer avec les ministères et les agences du gouvernement dans le contrôle des cas de violence sexiste ;
- traiter les cas de harcèlement sexuel et de refus de paiement de la pension alimentaire pour le personnel de la LNP ;
- agir comme membre du conseil de promotion de la LNP pour garantir la prise en considération des deux sexes lors de l'octroi de promotions.

En 2009-2010, la section a notamment mené les activités suivantes :

- diffusion de la politique sur l'égalité des sexes ;
- formation de formateurs sur les questions de genre pour les 30 policiers de la LNP qui allaient devenir responsables sur les questions relatives au genre dans chaque comté ;
- établissement du ratio actuel femmes/hommes au sein de la LNP ;
- information continue des agents de la LNP sur les questions de genre ;
- coordination avec la section des ressources humaines/du recrutement pour augmenter le nombre de recrues de sexe féminin ;
- collaboration avec l'École nationale de police pour intégrer le genre dans le programme de formation ;
- contrôle de l'intégration du genre dans les politiques/directives/programmes de la LNP ;
- sensibilisation sur les questions de violence sexiste dans les écoles.

La section sur le genre compte 7 membres – 2 hommes et 5 femmes (71,43 %) –, mais ne dispose pas de beaucoup de ressources et est confronté à de sérieux défis dans l'exécution de son mandat[26].

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : la section de protection des femmes et des enfants a été créée en septembre 2005. Son mandat est d'enquêter sur tous les cas de violence à l'encontre des femmes et des enfants au Liberia, notamment la violence domestique, les abus et la violence sexuels, la prostitution, la traite des êtres humains, l'adoption illégale, l'abandon d'enfants et les mineurs en conflit avec la loi, et de les régler. La section compte un total de 240 membres dans tout le pays, dont 164 hommes et 76 femmes (31,67 %). En 2009, elle a géré plus de 3 000 cas de violence sexiste. En plus de son siège à Monrovia, elle déploie des agents dans les commissariats des comtés, où ils disposent d'une salle spéciale pour mener leurs enquêtes. La section est partiellement financée par l'UNICEF, mais elle manque encore de ressources et d'équipements essentiels. Par exemple, elle n'est pas dotée de cellules pour les femmes ou les mineurs.

9. Mécanismes de collaboration : la Section de protection des femmes et des enfants est

membre du Groupe de travail interagences sur la violence sexiste établi en octobre 2003. Présidé par le ministère du Genre et du Développement, le groupe de travail a pour objectifs de partager des informations par le biais de réseaux et de formuler des stratégies pour prévenir et répondre à la violence sexiste. Le groupe de travail compte plus de 40 membres et est composé d'agences des Nations Unies comme la MINUL, le PNUD, l'UNFPA, l'UNIFEM, l'OMS et l'UNICEF ; des ministères libériens de la Santé et des Affaires sociales, de la Justice et de l'Intérieur ; et d'OSC et d'organisations humanitaires aussi bien internationales que libériennes comme l'Association des femmes juristes du Liberia, les Femmes du réseau de paix du Liberia, la Croix-Rouge libérienne, le Comité international de la Croix-Rouge, le Comité international de secours, Medica Mondiale, Médecins sans frontières, Oxfam, le Conseil américain d'aide aux réfugiés et le Service humanitaire chrétien. En plus de ce groupe de travail national, des groupes de travail sur la violence sexiste ont été créés au niveau des comtés impliquant des organisations communautaires locales[27]. La section sur le genre de la LNP sert de point de contact pour la collaboration avec le ministère du Genre et du Développement.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : en août 2010, la LNP comptait 4 039 employés (3 416 hommes et 623 femmes), les femmes représentant 15,42 % du personnel total[28].

11. Grade du personnel féminin et masculin : en août 2010, 23 des 534 postes les plus élevés au sein de la LNP étaient occupés par des femmes (4,31 %)[29].

12. Taux de départ du personnel : depuis 2005, environ 240 policiers ont quitté le service pour cause de décès, licenciement, démobilisation ou abandon[30].

- Licenciement : 66 hommes et 6 femmes (8,33 %)
- Démission : 25 hommes et 4 femmes (13,79 %)
- Abandon : 11 hommes et 1 femme (8,33 %)
- Démobilisation : 10 hommes et 2 femmes (16,67 %)
- Démis de leurs fonctions: 10 hommes et 2 femmes (16,67 %)

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : l'objectif est de 20% selon la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia et le Plan d'action national du Liberia pour la mise en œuvre de la résolution 1325 de l'ONU. Le Plan d'action national pour la prévention et la gestion de la violence sexiste au Liberia pour 2006-2011 appelle par ailleurs à « faire pression en faveur du déploiement de policiers supplémentaires, dont 30 % de femmes au minimum ».

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : une vérification des antécédents, comprenant un examen du casier judiciaire, est effectuée pour faire la lumière sur d'éventuelles violations des droits humains.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : le recrutement des femmes a été entravé notamment par leur accès limité à l'éducation, un diplôme d'enseignement secondaire étant un prérequis pour entrer à l'École nationale de police. La LNP et la MINUL, en collaboration avec les ministères de l'Éducation et du Genre et du Développement, et avec le soutien de l'École polytechnique Stella Maris à Monrovia, ont développé un programme d'assistance éducative (une formation accélérée pour l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire). Avec le soutien du Conseil des examens de l'Afrique occidentale, les candidates de la troisième à la terminale ont reçu des cours de formation accélérée sur 3 mois pour l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire et ont ensuite été autorisées à se présenter à un examen spécial leur permettant d'entrer à l'École de police. La première classe a réuni 150 diplômées, tandis que la seconde a été suivie par 143 candidats, dont 80 % de femmes. En décembre 2007, 105 femmes sont sorties diplômées de l'École nationale de police. Cette initiative a été financée par l'Allemagne, les Pays-Bas et la Norvège[31]. Par ailleurs, un projet est actuellement mené par ONU Femmes, le ministère de la Justice, le ministère du Genre et du Développement, WIPNET et la MINUL pour plaider en faveur du recrutement de personnel féminin pour la LNP[32].

17. Associations professionnelles de femmes : l'Association des policières du Liberia a été créée en 1994 dans le but de plaider pour une participation égale des femmes au sein de la LNP. Elle compte actuellement environ 500 membres et est en train d'élaborer un plan stratégique pour les 3 prochaines années. Il est par ailleurs prévu de réorganiser l'association et de tenir des élections pour un nouveau corps de policiers[33].

Certaines femmes sont également membres de l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (LIFLEA) qui a joué un rôle important dans la création de l'Association des femmes policières d'Afrique de l'Ouest, actuellement inactive. La LIFLEA a été fondée en 2000 en réponse au « besoin urgent pour le personnel de sécurité féminin de se rassembler en une organisation unique pour protéger, promouvoir, et atteindre le bien-être et le professionnalisme des femmes du secteur de la sécurité au Liberia »[34]. L'association a émergé, et continue à faire partie, de l'Association nationale du maintien de l'ordre du Liberia. Pendant une période, la LIFLEA a compté jusqu'à 300 membres et a entrepris des activités et fourni des services sociaux à ses membres ; elle s'est par ailleurs livrée à du travail humanitaire auprès des femmes et des enfants, y compris des réfugiés. Cependant, l'association est récemment devenue politisée et faible sur le plan structurel[35]. L'ONG *Women Peace and Security Network* – Africa (WIPSEN-Africa) et le DCAF se sont engagés dans des activités de renforcement des capacités avec la LIFLEA afin de soutenir la relance de l'association, notamment à travers des formations sur le genre et la RSS, la planification stratégique et la gestion organisationnelle.

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : le quartier général de la LNP à Monrovia est doté de salles de bains séparées pour le personnel féminin et masculin. En revanche, dans les commissariats de province, les salles de bains sont

souvent partagées par les hommes et les femmes. Les uniformes sont identiques pour les deux sexes, et l'École nationale de police offre des logements séparés pour les recrues femmes et hommes[36].

FORMATION

19. Formation sur le genre : toutes les nouvelles recrues de la LNP reçoivent 6 heures de formation sur le genre sur des thèmes comme la sensibilisation aux questions de genre, la violence sexiste et l'exploitation et les abus sexuels[37]. L'École nationale de police, avec le soutien de l'UNICEF, offre par ailleurs un cours sur le genre de 2 semaines aux membres de la section de protection des femmes et des enfants. Depuis 2006, près de 332 policiers ont suivi ce cours. En plus d'une formation sur les questions relatives aux enfants, le cours couvre les sujets suivants :

- concept de genre, notamment une analyse de la place du genre dans la LNP (3 heures) ;
- questions relatives au genre (6 heures) ;
- introduction aux droits humains (7 heures) ;
- vue d'ensemble des techniques d'enquête (15 heures) ;
- introduction à l'enquête criminelle (5 heures) ;
- sensibilisation à la médecine légale (3 heures) ;
- dépôt de plainte (10 heures) ;
- réponse à la violence domestique (3 heures) ;
- gestion des scènes de crime (10 heures) ;
- sensibilisation à la violence domestique (3 heures) ;
- rédaction de rapports (5 heures) ;
- témoignage au tribunal (3 heures) ;
- visite de tribunaux (5 heures).

La section des droits de l'homme de la MINUL a organisé un atelier de formation de formateurs pour 17 policiers de la LNP afin de rendre ce cours possible. World Hope International a également organisé une série d'ateliers sur la traite des êtres humains pour 30 instructeurs de la LNP et élèves policiers[38]. En 2010, 30 policiers de la LNP (2 de chaque comté) ont suivi un cours de formation d'un mois sur les questions de genre afin de devenir responsables des questions relatives au genre. La formation s'est tenue à l'École nationale de police et a couvert les questions suivantes : les politiques sur le genre, le concept de genre et sa pertinence pour le travail de la LNP, l'égalité des sexes dans les démocraties, la sensibilisation et la réponse à la violence domestique et les enquête sur les agressions sexuelles[39].

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : un cours de formation annuel de 3 jours sur les droits humains, qui inclut des informations sur les droits des femmes et les questions de genre, est offert aux membres de la LNP et du Bureau de l'immigration et des naturalisations[40]. Le Département de la sécurité de la direction générale de la police nationale suédoise a en outre dispensé des formations en médecine légale à la LNP, pour améliorer sa capacité à enquêter et à poursuivre les cas criminels, y compris les cas de violence sexiste[41].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : la section de protection des femmes et des enfants s'occupe des cas de policiers de la LNP accusés de viol ou d'agression, tandis que la section sur le genre est chargée des plaintes pour harcèlement sexuel et violence domestique et des cas de refus de paiement de la pension alimentaire obligatoire. La Division des normes professionnelles, quant à elle, est responsable d'enquêter sur les cas généraux de comportement non éthique de la part du personnel de la police. A l'origine, cette division était chargée de traiter les plaintes de violence sexiste déposées contre des policiers, mais avec la mise en place des deux sections centrées sur le genre, cette responsabilité leur a été transférée[42].

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : le 11 mars 2005, la législature nationale a approuvé la création de la Commission nationale indépendante du Liberia sur les droits humains. Son rôle, tel que défini par le CPA, était de promouvoir les droits humains et de superviser la mise en œuvre des recommandations faites par la Commission vérité et réconciliation. Néanmoins, la commission a été détournée de sa mission par un certain nombre de défis, comme la sélection des membres, les procédures de vérification des antécédents et le manque d'expertise et d'implication de la société civile. Le 21 mai 2009, le Sénat et la Chambre des représentants ont voté des amendements à la loi de 2005, dépouillant la commission de la plupart de ses pouvoirs quasi-judiciaires, notamment sa prérogative d'assigner à comparaître[43].

23. Contrôle par la société civile : des conseils de sécurité (CSC) ont récemment été établis dans les comtés avec l'objectif « d'intégrer les citoyens et les gouvernements locaux dans la gouvernance de la sécurité et d'améliorer la sécurité au Liberia ». Chaque comté aura son propre conseil de sécurité, calqué sur la structure du Conseil de sécurité nationale. Les CSC agiront comme des mécanismes d'alerte précoce sur les questions de sécurité propres à chaque comté, et comme des forums pour gérer les problèmes locaux de sécurité de façon coordonnée. Ils seront orientés sur les politiques de sécurité, n'exerceront pas de contrôle technique et n'auront pas le droit de donner de directives opérationnelles ou d'interférer dans les activités opérationnelles des agences de sécurité et de maintien de l'ordre dans l'exécution de leur mandat légal. Les CSC effectueront les tâches suivantes :

- Examiner régulièrement les questions de sécurité globales émergeant dans le comté et développer des recommandations de politiques claires.
- Informer régulièrement le Conseil de sécurité nationale, par le biais du ministre de l'Intérieur,

sur les développements en matière de sécurité et demander conseil sur la gestion des questions de sécurité nationale.

- Transmettre toutes les recommandations de politiques, procès-verbaux et autres communications au Bureau du ministre de l'Intérieur, pour qu'il le distribue immédiatement au conseiller de sécurité nationale et au ministre de la Justice.
- Assurer la participation du gouvernement local au programme de sécurité, y compris les chefs suprêmes, les chefs de district, de clan et de village et les hauts représentants de toutes les agences de sécurité présentes dans le comté.
- Travailler de façon coordonnée avec le Comité mixte de sécurité dans le comté.

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : 3 membres de la LNP ont été inculpés et poursuivis en justice pour des crimes liés à la violence sexiste. Aucune information supplémentaire n'était disponible[44].

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES[45]

Les Forces armées du Liberia (AFL) ont été créées officiellement par la loi sur la défense de 1956 dans le seul but de protéger l'intégrité territoriale du Liberia. Dans la pratique, toutefois, les AFL ont été impliquées dans des initiatives de maintien de l'ordre[46]. Depuis les débuts formels de l'armée en 1908, les forces armées libériennes ont fonctionné comme un instrument hautement politisé dont l'objectif était de protéger les intérêts du régime plutôt que d'assurer la sécurité de la population[47]. Cependant, « [Charles] Taylor a fait appel à l'armée et aux forces de sécurité pour réprimer et opprimer les Libériens à des niveaux jamais vus jusqu'alors »[48]. Selon l'Accord de paix global (CPA), les AFL devaient être restructurées et pourvues d'un nouveau commandement, une procédure de vérification des antécédents devait être introduite et un équilibre ethnique devait être assuré dans leurs rangs. Le CPA prévoyait également le licenciement de tout le personnel des AFL et le recrutement et la reconversion de groupes de 300 nouvelles troupes. Il demandait spécifiquement que les États-Unis jouent un rôle clé dans la restructuration des AFL. Cependant, le représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies n'a pas donné la priorité au soutien à ce processus de réforme[49]. Les États-Unis ont par la suite promis un financement pour le processus et soutenu la rénovation du ministère de la Défense, notamment des casernes militaires, et la reconversion du personnel militaire. En 2005, les États-Unis ont sous-traité le recrutement, l'entraînement, la construction d'infrastructures, la restructuration et le tutorat des AFL à des entrepreneurs militaires privés basés aux États-Unis, DynCorp International et Pacific Architects & Engineers[50]. L'implication de ces entrepreneurs privés dans le processus de réforme de la défense a été vivement critiquée par le Parlement, les ministères du gouvernement et la société civile pour avoir été imposée de l'extérieur, être non-participative et manquer de contrôle[51]. Actuellement, l'armée libérienne compte 2 075 membres ; l'armée de l'air a été formellement dissoute en 2005 et la garde côtière libérienne est en cours de réactivation. La loi actuelle sur la défense nationale (2008) définit les devoirs et fonctions officiels des AFL. En vertu de cette loi, la mission première des AFL est de défendre la souveraineté nationale et l'intégrité territoriale du Liberia contre les agressions extérieures, les insurrections, le terrorisme et les invasions. Les AFL ont également le mandat de réagir aux catastrophes naturelles et de s'engager dans d'autres activités civiques[52]. Les AFL opèrent actuellement selon les pratiques des forces armées américaines légèrement modifiées et en adoptent la doctrine[53].

En comparaison avec la police nationale du Liberia, les AFL ont réalisé très peu de progrès en matière d'intégration des questions de genre dans leur processus de réforme. Sur le plan des politiques, les politiques de ressources humaines qui sont discriminatoires sont en cours d'examen. Par le passé, les femmes non-mariées travaillant dans les AFL étaient renvoyées si elles tombaient enceintes et ne se mariaient pas dans les 30 jours qui suivaient. Bien que les AFL disposent de politiques spécifiques sur la prévention du harcèlement sexuel, des viols et des agressions sexuelles, basées sur le modèle de l'armée américaine, elles sont très générales, manquent de procédures disciplinaires claires et font peser la responsabilité de l'enregistrement, la dénonciation et l'investigation de tels abus uniquement sur les victimes, et non sur les officiers de commandement des AFL. Les AFL comptent un faible pourcentage de personnel féminin (3,67 %). Elles ne sont dotées d'aucune association du personnel féminin, ne proposent pas de formations sur le genre et ne disposent d'aucune donnée sur les dénonciations de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste. Néanmoins, les AFL discutent actuellement avec le ministère du Genre et du Développement de l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action visant à augmenter le recrutement de personnel féminin, et des responsables des questions relatives au genre ont récemment été nommés au sein du ministère de la Défense et des AFL conformément aux dispositions de la Politique nationale genre.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune. Le chapitre 3 du Manuel de formation initiale des soldats des AFL, volume I (révisé en septembre 2007), contient une politique sur l'homosexualité qui suit la devise « ne demande pas, ne dis pas et ne harcèle pas », et stipule que l'orientation sexuelle seule n'est pas une barrière au recrutement ou à la poursuite du service dans l'armée. Elle interdit le harcèlement sur la base de l'orientation sexuelle. Néanmoins, elle stipule qu'une conduite homosexuelle – notamment le fait de le dire haut et fort, de le montrer ouvertement et de se marier – est incompatible avec le service militaire, et que révéler son orientation homosexuelle pourrait être un motif de renvoi.

2. Politiques de ressources humaines : les politiques sur le mariage, la grossesse et le congé de maternité sont actuellement suspendues, en attendant d'être révisées par le Comité sur l'examen des politiques[54].

- Mariage : la politique des AFL sur le mariage stipule que les hommes comme les femmes mariés peuvent entrer dans les AFL. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

- Grossesse: les femmes et les hommes ayant des enfants sont éligibles pour entrer dans les AFL. Toutefois, durant l'entretien de recrutement, on demande aux candidates comment elles comptent s'occuper de leurs enfants si elles devaient être enrôlées. Par la suite, la grossesse n'est autorisée que pour les femmes qui étaient déjà mariées au moment du recrutement ou dont le mariage remplit les conditions figurant dans la Politique des AFL sur le mariage. Les soldates mariées doivent avoir servi pendant au moins 2 ans après leur formation individuelle avancée avant d'être autorisées à tomber enceintes. Les femmes non mariées engagées dans les AFL qui tombent enceintes sont « conseillées de manière appropriée et se voient offrir l'option de formaliser un mariage dans les 30 jours ». Si elles ne se marient pas dans les 30 jours, un processus sera activé menant à leur renvoi des AFL.
- Congé de maternité: Les soldats sont exemptées, durant la grossesse et pendant les 6 mois suivant l'accouchement, du programme de préparation physique, de l'entraînement et d'autres activités physiques comme se tenir au repos ou au garde à vous pendant plus de 15 minutes. Pendant les 3 derniers mois de grossesse (à partir de la 28e semaine), les femmes sont autorisées à se reposer 20 minutes chaque 4 heures et travaillent un maximum de 40 heures par semaine[55].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : les AFL disposent d'une Politique sur le harcèlement sexuel dans l'armée contenue dans le chapitre 3 du Manuel de formation initiale des soldats des AFL, volume I (révisé en septembre 2007). La politique stipule que « le harcèlement sexuel est un comportement inapproprié et inacceptable. Le harcèlement sexuel détruit le travail d'équipe et nuit à la préparation au combat ». Elle définit le harcèlement sexuel et le subdivise en contact verbal, non verbal et physique. Elle fournit par ailleurs des indicateurs sur le harcèlement sexuel et suggère des mesures à prendre individuellement, notamment la confrontation, le dépôt d'une plainte et la dénonciation à travers la hiérarchie de commandement. Le chapitre contient également une section intitulée « Prévention des viols et des agressions sexuelles ». Celle-ci définit l'agression sexuelle comme « tout acte de nature sexuelle imposé à un autre individu contre sa volonté » et le viol comme « un rapport sexuel sous la contrainte physique et sans consentement ». Elle stipule en outre que, en vertu du Code standard de justice militaire et des lois civiles locales, ces crimes sont passibles d'une peine maximale en plus de la réclusion, d'un licenciement pour faute grave et de la confiscation de tous les soldes et indemnités[56].

4. Code de conduite sensible au genre : il n'y a pas de code de conduite. Les AFL sont régies par le Code standard de justice militaire, similaire à celui de l'armée américaine.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : selon le Manuel de formation initiale des soldats des AFL, volume I, « Les mesures individuelles suggérées pour régler les cas de harcèlement sexuel comprennent : a. Confronter l'auteur. b. Déposer une plainte. c. Faire appel à un porte-parole intermédiaire. d. Écrire une lettre à l'auteur au sujet de son comportement et de la résolution escomptée. e. Signaler le harcèlement à la hiérarchie de commandement ». Concernant le viol et l'agression sexuelle, « les commandants et les superviseurs des auteurs prendront les mesures disciplinaires et/ou administratives appropriées ». Quant aux victimes, le manuel leur conseille de « a. Se réfugier dans un endroit sûr et disposant d'un téléphone. b. Appeler la police locale ou militaire. c. Ne pas prendre de douche ou de douche vaginale, changer de vêtements ou ranger le lieu où elles ont subi l'agression. d. Se rendre directement dans un hôpital ou une clinique et d'en informer la police. e. Contacter quelqu'un de leur hiérarchie de commandement, un ami, un service d'assistance téléphonique pour les cas de viol ou un service d'assistance sociale[57] ».

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : conformément à la politique nationale genre du Liberia, des responsables genre ont été nommés au sein du ministère de la Défense et des AFL.

7. Mécanismes de collaboration : des efforts sont faits actuellement pour collaborer avec le ministère du Genre et du Développement afin d'augmenter le recrutement de femmes dans les AFL.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : au 31 mars 2011, il y avait 74 femmes sur un total de 2 017 soldats (3,67 %)[58].

9. Grade du personnel féminin et masculin[59] : au 31 mars 2011 :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Quartier général des AFL	2 (11,11 %)	16	18
Quartier général des brigades	17 (1,10 %)	1 525	1 542
Centre de formation des forces armées	4 (3,10 %)	125	129
Garde côtes du Liberia	1 (2,50 %)	39	40
Fanfare des AFL	5 (9,80 %)	46	51
Logistique et communications	45 (18,99 %)	192	237
Personnel total	**74 (3,67 %)**	**1 943**	**2 017**

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : les AFL ne sont pas encore actives dans des missions de maintien de la paix. Toutefois, 5 officiers (dont 1 femme, soit 20 %) étaient présents lors des élections togolaises en tant qu'observateurs militaires.

11. Taux de départ du personnel : parmi les 137 militaires à avoir été renvoyés des AFL, 5 sont des femmes (3,65 %).

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : 20 % selon la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia.

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : l'exercice de vérification consiste en un examen des antécédents de violations générales des droits humains durant et après le conflit armé, ainsi que du casier judiciaire du candidat potentiel. Les photographies des candidats sont publiées dans les journaux et les lieux publics. S'il est avéré qu'un candidat (de sexe féminin ou masculin) a été impliqué dans une agression sexuelle, il peut être exclu de l'enrôlement.

14. Postes/unités dans lesquelles les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : les soldates ne sont pas autorisées à servir dans l'infanterie, bien qu'elles puissent servir dans des unités de soutien à l'infanterie, comme les unités médicales ou de communications.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : des discussions sont en cours entre les AFL et le ministère du Genre et du Développement quant à l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action pour encourager plus de femmes à entrer dans les AFL.

16. Associations professionnelles de femmes : il n'existe pas d'association professionnelle spécifique pour le personnel féminin des AFL, mais les femmes peuvent adhérer à l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (voir la section sur la police, point 17).

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des infrastructures séparées, comme des salles de bains, pour les femmes et les hommes. Si les locaux sont partagés par les deux sexes, les femmes occupent des quartiers différents des hommes.

FORMATION

18. Formation sur le genre : aucune.

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : la formation initiale couvre les questions du harcèlement sexuel et de la prévention des viols et des agressions sexuelles, comme stipulé dans le Manuel des soldats. Les questions de genre ont été intégrées dans la formation sur les droits humains et la protection des enfants. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : actuellement, c'est à l'officier à la tête d'une unité qu'incombe la responsabilité d'en assurer la discipline. Les AFL sont en train de développer une unité juridique qui instruira les soldats sur le Code standard de justice militaire.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : le ministère de la Défense.

22. Contrôle par la société civile : la société civile, à travers l'Association nationale du barreau du Liberia, est représentée dans le Conseil commun du personnel (composé de trois membres) qui prend les décisions sur l'engagement et le licenciement des membres des AFL.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune donnée n'était disponible.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Le Liberia est doté actuellement d'un système judiciaire double, impliquant un système formel placé sous l'autorité du pouvoir judiciaire et un système de tribunaux coutumiers au niveau local[60]. Tout au long de l'histoire du Liberia, le système judiciaire formel a été largement soumis à l'intervention de la branche exécutive et a été profondément corrompu. Avant la guerre, les services judiciaires formels n'atteignaient pas une grande partie des comtés et, « lorsqu'ils étaient disponibles, étaient inefficaces »[61]. Après la guerre, la réforme de la justice n'a pas été immédiatement considérée comme une priorité, bien que de nombreuses initiatives de réforme de la justice aient été lancées grâce au soutien extérieur des États-Unis, de l'ONU et d'ONG internationales. En janvier 2004, une nouvelle Cour suprême a été inaugurée et, depuis, le personnel administratif et les juges ont suivi des formations et les tribunaux ont reçu des ordinateurs et d'autres équipements[62]. Néanmoins, le secteur judiciaire formel manque de fonds, de capacité, d'accessibilité et de crédibilité, avec une accumulation de cas en attente et peu de juges en activité. Actuellement, la majorité des litiges est réglée par le biais d'une certaine forme de justice coutumière ; de nombreux Libériens préfèrent ce système en raison de son accessibilité, son coût, son efficacité, la valeur qu'il accorde à la réconciliation sociale et la perception qu'il est moins sujet à la corruption. Cependant, les tribunaux coutumiers font l'objet de nombreuses inquiétudes, notamment en matière de respect des règles de procédure, de respect des droits humains, d'égalité des sexes et de mécanismes de contrôle[63].

Au sein du système judiciaire formel, les femmes constituent 25,85 % du personnel, et divers mécanismes ont été mis en place pour faciliter l'accès à la justice aux victimes de violence sexiste. En 2006, l'amendement à la loi sur le viol est entré en vigueur, lequel, en plus de définir le viol et

les sanctions maximales applicables, exige des audiences à huis clos pour tous les cas de viol. Afin de répondre au besoin de traiter l'accumulation croissante des cas de violence sexiste, la Cour pénale « E » a été inaugurée en décembre 2008 pour juger spécifiquement les cas d'agression et de violence sexuelles. La mise en place de cette cour a été largement encouragée par l'Association des femmes juristes du Liberia, qui mène également des activités de pression et de sensibilisation sur la violence sexiste et fournit des services juridiques. Par ailleurs, un groupe responsable des crimes sexuels et sexistes a été établi au sein du ministère de la Justice en février 2009 afin d'effectuer des enquêtes et des poursuites rapides, de dispenser des formations et de sensibiliser le public. Le groupe responsable de la violence sexiste au sein du ministère du Genre et du Développement fournit également des conseils ainsi que de l'assistance juridique et un service d'orientation. Malgré la coordination assurée par le Groupe de travail interagences sur la violence sexiste, les mandats du ministère du Genre et du Développement et du ministère de la Justice se chevauchent, ce qui pourrait poser problème. Enfin, en dépit de ces nombreuses initiatives, l'accès à la justice demeure très limité pour les victimes de violence sexiste, la branche judiciaire se caractérisant par une grande accumulation de cas en attente et un manque d'initiatives sur le genre ciblant le système judiciaire coutumier, qui continue d'être le plus grand prestataire de justice au Liberia.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune actuellement au sein du ministère de la Justice[64]. Toutefois, le ministère est en train de développer une politique sur l'égalité des sexes[65].

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de ressources humaines sont incluses dans le Règlement de la fonction publique développé par l'Agence de la fonction publique[66].

- Congé de maternité : les femmes enceintes ont droit à un congé d'au minimum 60 jours consécutifs sans déduction sur le salaire, qui commence avant et se termine après l'accouchement. Jusqu'à 3 mois de congé peuvent être accordés sans déduction sur le salaire sur la recommandation d'un médecin. Le congé de maternité est indépendant de tous les autres congés et peut chevaucher deux années civiles (chapitre 7 du Manuel de la fonction publique, 7.2.3).

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune[67]. Les auteurs de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste sont poursuivis conformément au Code pénal du Liberia.

4. Code de conduite sensible au genre : le comportement des juges et des avocats est régi par le Code de conduite des juristes, qui n'est pas sensible au genre[68].

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour la prévention et la réponse à la violence sexiste au Liberia (2009) définissent les procédures générales pour les acteurs juridiques et judiciaires devant répondre à la violence sexuelle et sexiste (voir la section sur la police, point 5). De plus, le ministère de la Justice a élaboré un Manuel sur les poursuites en cas d'agressions et d'abus sexuels, qui oriente les procureurs dans les cas de violence sexiste[69]. Aucune procédure spécifique ne figure dans le Code de procédure pénale du Liberia[70]. En janvier 2006, l'amendement à la loi sur le viol est entré en vigueur. Il définit spécifiquement le viol et prévoit des peines maximum de 10 ans à une réclusion à perpétuité ; elle exige par ailleurs des audiences à huis clos pour tous les cas de viol[71].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : un responsable genre a récemment été nommé au sein du ministère de la Justice.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : en décembre 2008, la Cour pénale « E » a été inaugurée pour juger les cas d'agression et de violence sexuelle. Elle a été établie par un acte de législation modifiant la loi relative au pouvoir judiciaire de 1972 en y ajoutant un nouvel élément, le chapitre 25. Ce dernier a établi la Cour pénale « E » du premier arrondissement judiciaire, le comté de Montserrado, et des divisions spéciales des tribunaux d'arrondissement des autres comtés pourvues de la juridiction originale exclusive sur les crimes de viol, sodomie, détournement de mineurs, abus sexuel et agression sexuelle. Différents donateurs ont fourni un financement pour rénover le tribunal, et notamment pour y ajouter une pièce destinée aux entretiens à huis clos pour protéger l'identité des victimes et des témoins durant leur audition. Le nombre de cas traités jusqu'à présent n'était pas disponible. La cour doit faire face à une accumulation de cas en attente (plus de 200) et est sous-financée. Des services d'assistance juridique pour les femmes victimes de violence sexiste sont parfois fournis gratuitement par l'Association des femmes juristes du Liberia (AFELL). L'AFELL a également été l'un des moteurs de la création de la Cour pénale « E », qui a été conçue sur le modèle d'un tribunal similaire en Afrique du Sud.

Le 26 février 2009, un groupe du ministère de la Justice, responsable des crimes violents sexistes et sexuels, a été formellement mis en place par la présidente Ellen Johnson Sirleaf « dans le cadre de l'effort visant à améliorer les services de poursuites pour ces crimes, constituant une unité de poursuite centralisée, spécialement formée pour poursuivre ces crimes et apporter un soutien aux victimes »[72]. En plus d'enquêter et d'engager des poursuites rapidement en réponse aux plaintes pour agression, abus et exploitation sexuels, le groupe va offrir des formations et de l'assistance et ainsi que sensibiliser le public sur la violence sexuelle et sexiste[73].

Outre le groupe responsable des crimes violents sexistes et sexuels du ministère de la Justice, un groupe responsable de la violence sexiste a également été mis en place au sein du ministère du Genre et du Développement pour fournir des conseils, de l'assistance juridique et des services d'orientation aux victimes de violence sexiste. Ce groupe est aussi chargé de collecter des données et d'analyser les tendances dans le domaine de la violence sexiste, de sensibiliser le public et

de dispenser des formations sur la prévention et la gestion de la violence sexiste. En outre, elle effectue des recherches pour déterminer la prévalence de la violence sexiste dans chaque comté[74].

Différentes ONG, notamment International Alert, des ministères du gouvernement et des organes des Nations Unies ont lancé des initiatives de sensibilisation sur la prévention de la violence sexiste et l'accès à la justice, ainsi que de soutien aux victimes[75].

8. Mécanismes de collaboration : le ministère de la Justice fait partie du groupe de travail interagences sur la violence sexiste (voir la section sur la police, point 9).

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : le personnel judiciaire compte 468 membres, y compris ceux du comté de Montserrado et des 14 arrondissements et de leurs tribunaux spécialisés (hormis le tribunal spécialisé d'un comté et les bureaux du procureur pour lesquels aucune donnée n'était disponible). Sur ce total, 347 sont des hommes et 121 sont des femmes (25,85 %)[76]. Par ailleurs, 13 % du personnel du ministère de la Justice sont des femmes[77].

10. Nombre de juges hommes et femmes : la Cour suprême du Liberia compte 6 juges – 4 hommes et 2 femmes (33,33 %). Quant à la Haute Cour, elle compte 21 juges – 18 hommes et 3 femmes (14,29 %). Enfin, parmi les 57 juges des tribunaux spécialisés figurent seulement 3 femmes (5,26 %).

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun au sein de la faculté de droit. Les ratios étudiantes/étudiants par promotion pour l'année académique actuelle sont les suivants :

- Étudiants de 1e année : 23 (F), 70 (M) = 24,73 % F
- Étudiants de 2e année : 16 (F), 74 (M) = 17,78 % F
- Étudiants de 3e année : 36 (F), 131 (M) = 21,56 % F

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune n'a pu être identifiée.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune.

14. Associations professionnelles de femmes : l'Association des femmes juristes du Liberia (AFELL) est une ONG à but non lucratif créée le 24 février 1994. Sa mission est de plaider pour la promotion, la protection et l'avancement des droits des femmes et des enfants. L'AFELL offre des services de médiation et d'assistance juridique dans les cas de refus de paiement des pensions alimentaires obligatoires, de violence conjugale et de problèmes de succession. Elle assiste par ailleurs le gouvernement dans la poursuite des cas de violence sexuelle et sexiste, y compris les viols. Dans le cadre de son mandat, l'AFELL – en collaboration avec Amnesty International et l'UNICEF – était le fer de lance de la campagne contre la violence sexiste qui a culminé avec l'adoption d'une nouvelle loi sur le viol le 17 janvier 2006. L'AFELL a également mené des activités de sensibilisation sur la violence sexiste auprès des communautés locales et des agences de maintien de l'ordre. Elle compte 36 membres, dont un conseil d'administration composé de 5 membres et un comité exécutif composé de 7 membres, présidé par le président. Les membres de l'association sont divisés en trois classes : réguliers, associés et honoraires. Le personnel féminin du secteur de la justice peut par ailleurs adhérer à l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (voir la section sur la police, point 17).

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : aucune au sein de la faculté de droit. Cependant, le ministère de la Justice, en collaboration avec le Centre Carter et d'autres partenaires, a développé un manuel sur la poursuite des agressions et des abus sexuels, conçu comme une ressource quotidienne pour les procureurs et comme un outil de formation[78]. Le ministère de la Justice a élaboré un programme de formation sur la base du manuel ; tous les procureurs des comtés ont reçu cette formation et des sessions supplémentaires sont prévues[79]. De plus, ONU Femmes propose actuellement un programme de formation sur le genre et les lois relatives aux droits humains pour le personnel judiciaire et les procureurs[80].

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : il existe des cours de droit international. Les sources ne permettent en revanche pas d'établir s'ils incluent des questions de genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : la Commission d'enquête judiciaire est convoquée par le président de la Cour suprême pour enquêter sur les plaintes pour conduite non professionnelle de la part des avocats et des juges dans l'exercice de leurs fonctions judiciaires. La commission traite tous les cas qui lui ont été transmis par le président de la Cour suprême. La plupart de ces cas sont liés au comportement des juges dans la salle d'audience. Les archives indiquent que quelque 31 cas ont été traités par la commission, dont 21 sont clos. Il ne s'agit pas de cas de violence sexiste. Si un juge est accusé de violence sexiste, il sera poursuivi conformément au Code de procédure pénale du Liberia[81].

18. Mécanismes de contrôle externe : le ministère de la Justice.

19. Contrôle par la société civile : le Comité des réclamations et de l'éthique de l'Association du barreau du Liberia s'occupe des cas d'inconduite de la part ses membres, y compris des enquêtes. L'association doit consulter le président du Liberia concernant la nomination des juges de la Cour suprême[82].

20. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune donnée disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES[83]

Le Bureau des prisons et de la réhabilitation du Liberia a été mis en place en 1978 en tant que division sous la responsabilité du ministère de la Justice. Durant la guerre, la plupart des établissements de correction et de détention ont été détruits ou endommagés, et leur réhabilitation ne constituait pas une priorité aux yeux du gouvernement du Liberia ou des organisations internationales. Par conséquent, le processus de réforme du système pénitentiaire est bien moins avancé que celui de la police et des forces armées libériennes. Selon un rapport publié en décembre 2008 par une OSC libérienne, les conditions de détention étaient déplorables, avec des prisons surpeuplées, une nourriture inadéquate, un manque d'eau potable et un personnel mal payé et insuffisamment formé[84]. De plus, en raison du manque de personnel judiciaire formé, de comptabilité et d'autres ressources, les détenus restaient souvent des mois, voire des années, en détention préventive[85]. Récemment, la MINUL et d'autres acteurs ont apporté leur soutien à la construction et la rénovation des prisons, ont contribué à la rédaction d'un plan de développement de la réforme du système pénitentiaire, ont offert des formations et un encadrement aux agents et administrateurs des maisons de correction, et ont fourni des ordinateurs, des motos, des uniformes et des bus[86]. Au 6 mai 2010, le personnel pénitentiaire était composé de 218 membres formés et, en 2009, le pays comptait 15 prisons[87].

Les procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels de 2009 définissent des directives claires en matière de séparation des détenus hommes et femmes et de droit des détenus à être fouillés et surveillés par du personnel du même sexe. Les procédures contiennent également une clause spécifique sur la non-discrimination envers le personnel féminin. Une autre bonne pratique est l'existence de formations sur le genre pour le personnel pénitentiaire à la fois durant la formation initiale à l'École de police nationale et dans les établissements correctionnels. Néanmoins, il manque encore des procédures claires pour prévenir et répondre au harcèlement sexuel/à la violence sexiste au sein des prisons et aucune donnée n'était disponible sur les taux de violence sexiste prévalant dans les prisons. Par ailleurs, les motifs du test de grossesse effectué sur les détenues à leur admission sont discutables ; il viserait « en premier lieu à se prémunir contre les allégations selon lesquelles les détenues auraient été mises enceintes par le personnel pénitentiaire ». Actuellement, les femmes comptent pour 2 % des détenus et 16,56 % du personnel pénitentiaire, soit en dessous de l'objectif de recrutement de 20 % spécifié dans la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia. Certes, des mesures sont prises pour encourager le recrutement de personnel féminin, notamment des rencontres avec des organisations de femmes, mais aucune association du personnel féminin n'a encore été créée.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : de telles politiques sont contenues dans les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia du 6 novembre 2009.

- Grossesse : « Les employées enceintes ont droit à un congé de maternité au même titre que les autres fonctionnaires du pays. Durant le congé de maternité, elles reçoivent leur salaire, leurs indemnités et leurs avantages sociaux sans aucune déduction ».
- Non-discrimination : « Pratiques non-discriminatoires envers le personnel féminin : les femmes travaillant dans les services pénitentiaires bénéficient des mêmes avantages sociaux, droits, indemnités et privilèges que leurs homologues masculin, tels que prévus dans les conditions de service. Elles ne doivent pas être privées de leurs droits et privilèges en termes de nomination au mérite, de promotion, de cours, etc. sur la base de leur sexe. Les femmes devraient avoir l'opportunité de rivaliser favorablement avec leurs homologues masculins pour jouir d'une évolution professionnelle au mieux de leurs capacités ».
- Il n'existe actuellement aucune politique relative au mariage, au congé de paternité, à l'allaitement et aux soins médicaux.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : il n'y a pas de code de conduite distinct, en dehors des Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : « Les détenus seront fouillés par des gardiens de prison du même sexe avant leur libération ». « Les détenus de sexe masculin et féminin doivent être confinés dans des cellules séparées ou dans des parties séparées de la même prison de manière à empêcher qu'ils se côtoient ». « Les gardiens de prison de sexe masculin ne sont pas autorisés à pénétrer dans une prison ou des locaux réservés aux détenues sauf s'ils sont en service et accompagnés d'une gardienne de prison. Les détenues doivent être en tous temps surveillées par du personnel pénitentiaire féminin ».

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les détenus hommes et femmes « sont autorisés à recevoir des visites régulières sous surveillance ». Il n'existe en revanche pas de visites conjugales.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : les détenues enceintes doivent avoir accès à « des soins préventifs et thérapeutiques adéquats » ainsi qu'à « des aliments nutritifs, de l'air frais, de l'exercice, des conditions sanitaires appropriées, des vitamines supplémentaires, suffisamment de repos et des arrangements pour accoucher dans un hôpital ». Selon les procédures, le superintendant et le directeur des prisons doivent être avertis de l'admission d'une détenue enceinte et s'assurer qu'elle est envoyée à l'hôpital pour des examens réguliers jusqu'à l'accouchement. Les mères incarcérées doivent placer leurs enfants chez des parents ou des membres de la communauté identifiés[88]. « Puisque les établissements pénitentiaires ne disposent pas de locaux pour les mères qui allaitent, des efforts concertés sont déployés pour qu'un parent de la mère se porte garant pour elle jusqu'à ce que le cas soit entendu au tribunal. Au cours des dernières années, aucune femme allaitant n'a été incarcérée. À leur admission, les détenues sont soumises à un test de grossesse, en premier lieu pour se prémunir contre les allégations selon lesquelles les détenues auraient été mises enceintes par le personnel pénitentiaire ou d'autres personnes présentes dans la prison, et également pour pouvoir surveiller leur état ».

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : il n'existe aucune procédure spécifique. Cependant, les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia stipulent que les crimes sexuels sont considérés comme des actes d'inconduite grave entrant dans la catégorie des crimes aggravés, ce qui signifie qu'une enquête/un rapport préliminaire doit être transmis au sous-ministre de la réhabilitation par le biais du Bureau du directeur des prisons afin que les mesures/directives nécessaires soient prises. La procédure est également dictée par le Code de procédure pénale et le Règlement des prisons de 1986, qui codifie les infractions commises par le personnel et les sanctions correspondantes.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : il existe un responsable des questions relatives au genre au sein du ministère de la Justice.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : il existe des structures, des cellules et des blocs distincts pour ces différentes catégories de détenus. « Les détenus mineurs doivent être séparés des détenus adultes, en étant accueillis soit dans un bâtiment séparé soit dans un quartier séparé de la prison »[89].

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : les détenus adultes, aussi bien hommes que femmes, ont l'opportunité de participer à des programmes de formation professionnelle et de réhabilitation dans des domaines comme l'élevage, la confection de savon, la teinture par nœuds, la fabrication de blocs de béton, le jardinage et l'informatique.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : de tels traitements n'existent pas dans les prisons à travers le pays. Toutefois, les prisons centrales de Monrovia et de Tubmanburg sont toutes deux dotées d'un dispensaire. Les Procédures opérationnelles nationales permanentes pour les établissements correctionnels du Liberia précisent en outre que les détenus ont le droit de recevoir des soins médicaux et d'être informés dans les délais sur les médicaments qu'ils utilisent.

13. Mécanismes de collaboration : le Bureau des prisons et de la réhabilitation collabore formellement comme informellement avec un certain nombre d'ONG nationales et internationales comme *Prison Fellowship Liberia*, le Comité international de la Croix-Rouge, l'UNHCR, *Concern,* les Missionnaires de la Charité, la Fondation pour la dignité internationale, l'école d'infirmiers de l'Université de Cuttington, CARITAS, l'Église méthodiste et l'Initiative Mentor.

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : en février 2011, la population carcérale totale se montait à 1 523 détenus, dont 44 femmes (2,89 %)[90]. Au 30 avril 2010, 84 % de la population carcérale totale était en détention préventive.

15. Part du personnel féminin et masculin : en février 2011, le personnel comptait 326 membres, dont 54 femmes (16,56 %)[91].

16. Grade du personnel féminin et masculin : en février 2011, il y avait 30 cadres supérieurs, soit 24 hommes et 6 femmes (20 %).

17. Taux de départ du personnel : 41 au total, dont 6 femmes (14,63 %).

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : 20 % selon la Stratégie de réduction de la pauvreté du Liberia.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : le processus de vérification consiste notamment à déterminer si le candidat a des antécédents criminels et à interroger des personnes pouvant fournir des références/membres de la communauté/individus de confiance qui peuvent attester de leur passé. L'équipe de vérification des antécédents, qui comprend du personnel international, se concentre sur le comportement des candidats durant le conflit, s'efforçant de déterminer s'ils ont fait partie des factions en guerre et quel rôle ils ont joué.

Les questions de violence sexiste ne sont généralement abordées que dans les cas où le candidat a été accusé d'un crime lié à la violence sexiste.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : le personnel masculin et féminin est autorisé à servir à tous les niveaux, les femmes pouvant même diriger des prisons pour hommes. Néanmoins, les hommes ne sont pas autorisés à travailler dans les blocs avec des détenues et inversement.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : durant le recrutement, des membres féminins du personnel pénitentiaire sont inclus dans les équipes de mobilisation afin d'encourager d'autres femmes à s'enrôler. Des réunions sont tenues avec des organisations de femmes dans les comtés où le recrutement a lieu. Par ailleurs, les femmes peuvent bénéficier d'un programme d'apprentissage accéléré pour obtenir un diplôme d'enseignement secondaire, et il existe des campagnes de sensibilisation à travers la presse et les médias électroniques.

22. Associations professionnelles de femmes : il n'existe pas d'association du personnel pénitentiaire féminin, mais les femmes peuvent adhérer à l'Association des femmes libériennes œuvrant au maintien de l'ordre (voir la section sur la police, point 17).

23. Infrastructures/équipement différents pour le personnel féminin et masculin : il n'existe ni infrastructures, ni équipements, ni casernes réservés au personnel féminin ou masculin. En outre, les hommes et les femmes portent le même uniforme.

FORMATION

24. Formation sur le genre : des cycles de formation sur le genre sont organisés à l'École nationale de police durant la session d'introduction, dispensés par la MINUL et des instructeurs nationaux. Une formation sur le genre est également offerte dans les établissements correctionnels, dispensée par du personnel national assisté par des consultants en formation et en développement. Ces sessions de formation sur 2 heures couvrent la violence sexuelle et sexiste ainsi qu'une introduction aux questions de genre, notamment les lois nationales et les cadres légaux internationaux régissant la violence sexiste et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans les prisons.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune information supplémentaire n'était disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : le Bureau des prisons et de la réhabilitation opère sous l'autorité du ministère de la Justice. Afin d'améliorer son efficacité, un projet de loi visant à le rendre plus autonome est actuellement à l'étude. Le projet de loi prévoit un organe de contrôle pour le Bureau, lequel continuera toutefois à opérer sous l'autorité du ministère de la Justice.

27. Mécanismes de contrôle externe : aucun mécanisme de ce type n'a pu être identifié.

28. Contrôle par la société civile : parmi les OSC qui surveillent les conditions de détention et le bien être des détenus figurent la Commission catholique pour la justice et la paix, la Fondation pour les droits de l'homme et la démocratie, la Fondation pour la dignité internationale et le Comité international de la Croix-Rouge. Elles effectuent des visites périodiques dans les prisons pour contrôler les conditions de détention et s'enquérir de la situation des détenus maintenus en détention pendant de longues périodes.

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucune donnée n'était disponible.

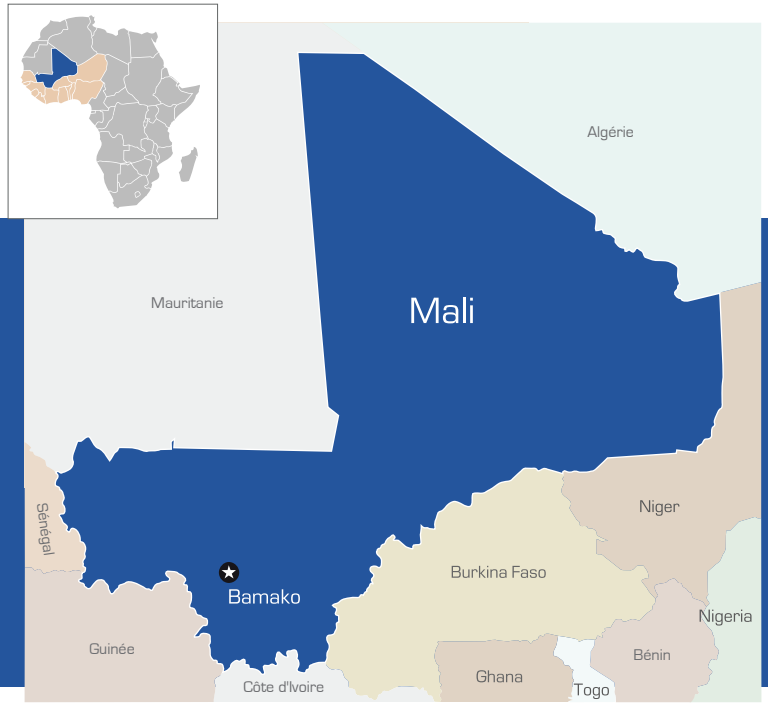
NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN and http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS; Programme des Nations Unies pour le Développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Thomas Jaye, « Liberia », dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève : DCAF, 2008), 169-171.
3. Megan Bastick, Karin Grimm et Rahel Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Genève : DCAF, 2007), 49.
4. Jaye, « Liberia », 169-171.
5. Adedeji Ebo, *The Challenges and Opportunities of Security Sector Reform in Post-Conflict Liberia* (Genève : DCAF, décembre 2005), 6-11.
6. Thomas Jaye, *An Assessment Report on Security Sector Reform in Liberia* (Monrovia : Governance Reform Commission of Liberia, 23 septembre 2006), 12.
7. Ibid., 9-14.
8. Selon une étude récente du Programme des Nations Unies pour le développement portant sur les taux de chômage au Liberia, « le chômage demeure un défi alors que le Liberia s'efforce de fournir des emplois sûrs à sa population. Si des rapports préliminaires indiquent un taux d'emploi (formel et informel) de 96,3 %, 78,7 % des personnes actives occupent des emplois précaires ou informels ». En d'autres termes, environ 80 % de la force de travail ne fait pas partie du marché du travail formel, soit l'un des pourcentages les plus élevés au monde. Ministère de la Planification et de l'Économie, Gouvernement du Liberia et Programme des Nations Unies pour le développement, *Republic of Liberia Millennium Development Goals 2010 Report: Progress, Prospects and Challenges towards Achieving the MDGs* (Monrovia: Gouvernement du Liberia, 2010), 4.
9. Mark Malan, *Security Sector Reform in Liberia*: Mixed results from humble beginnings (Strategic Studies Institute, mars 2008), 2.
10. Cindy Shiner, « Liberia: New Study Spotlights Sexual Violence », AllAfrica.com, 5 décembre 2007, http://allafrica.com/stories/200712051066.html.
11. Groupe de travail interagences sur la violence sexiste, *National Plan of Action for the Prevention and Management of Gender-Based Violence in Liberia* (Monrovia : novembre 2006), 9.
12. UNICEF, « Liberia: Sexual and Gender-Based Violence (SGBV) », UNICEF, http://www.unicef.org/wcaro/wcaro_liberia_fact_CP_SGBV.pdf.
13. Pour plus d'informations sur la place du genre dans la réforme du secteur de la sécurité au Liberia, voir : Cecil Griffiths, *Mapping Study on Gender and Security Sector Reform Actors and Activities in Liberia*, ed. Anike Doherty et Aiko Holvikivi (Genève: DCAF, à paraître 2011) et Ecoma Alaga, *Gender Perspectives on Security Sector Reform Processes in West Africa*: Case Studies of Liberia and Sierra Leone, ed. Kristin Valasek et Ecoma Alaga (Accra: DCAF et WIPSEN-Africa, 2008).
14. Entretien avec Abratha Doe (ministère du Genre et du Développement), 31 mars 2011.
15. Base de données du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les femmes, "Anti-Human Trafficking Act," Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/searchDetail.action?measureId=10414&baseHREF=country&baseHREFId=766.
16. Données tirées des listes des commissions de la 52e Législature nationale, juin 2010.
17. Union interparlementaire (UIP), « Women in national parliaments: Situation as of 31 janvier 2011 », UIP, http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
18. Jaye, Assessment Report, 7.
19. Ebo, *Challenges and Opportunities*, 20-21.
20. Malan, *Security Sector Reform*, 48.
21. Mission des Nations Unies au Liberia (MINUL), « United Nations Police in Liberia », site internet de la MINUL, http://unmil.org/1content.asp?ccat=civpol&zdoc=1.
22. Bruce Baker, « Resource Constraint and Policy in Liberia's Post-Conflict Policing », *Police Practice and Research*, iFirst, (2009), 1-13.
23. Jaye, *Assessment Report*, 9.
24. Entretien avec ACP Amelia Itoka (directrice de la Section « genre », LNP), 19 avril 2010.
25. Ibid.
26. Ibid.
27. Groupe de travail interagences sur la violence sexiste, *National Plan of Action*, 36-42.
28. Entretien avec Weah. B. Goll (sous-chef du personnel, LNP), 4 mai 2010.
29. Ibid.
30. Ibid.
31. Ibid.
32. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
33. Entretien avec DCP Jartu Golafale (présidente, Association des femmes officiers du Liberia), 4 mai 2010.
34. LIFLEA, « By-Laws and Constitution of the Liberia Female Law Enforcement Association (LIFLEA) » (Monrovia : LIFLEA, 2000).
35. Asatu Bah-Kenneth, « Historical Background of LIFLEA », *Report of the Strategic Planning Workshop for LIFLEA* (Accra: WIPSEN-Africa, 2009), 11.
36. Entretien avec Amelia Itoka (directrice de la Section « genre », LNP), 19 avril 2010.
37. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
38. Données soumises par écrit par Kalimo Kayo (responsable de la recherche et de la planification, École nationale de police), mai 2010.
39. Entretien avec Sylvester T. Hina (sous-directeur de la Section « genre », LNP), 18 octobre 2010.
40. Données soumises par écrit par Kalimo Kayo (responsable de la recherche et de la planification, École nationale de police), mai 2010.
41. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
42. Entretien avec ACP Amelia Itoka (directrice de la Section « genre », LNP), 19 avril 2010.
43. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
44. Entretien avec Benetta Warner (directrice de la section « Protection des femmes et des enfants », LNP), 19 avril 2010.
45. Les réponses aux questions 4, 6-18 proviennent d'un entretien avec le Lt. Col Steve Darwo (Chef de main d'œuvre et du personnel, AFL), 7 mars 2010.
46. Jaye, *Assessment Report*, 6-7.
47. Ebo, *Challenges and Opportunities*, 14.
48. Ibid., 15.
49. Ibid., 16-19.
50. Malan, *Security Sector Reform in Liberia*, 28-29.
51. Ibid., 44-45.
52. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
53. Ibid., 33.
54. Entretien avec le commandant Savice (sous-chef d'État-major, coordinateur pour les projets et politiques, droits de l'homme, droits de l'enfant/protection des enfants, AFL), 31 mars 2011.
55. Politiques sur la grossesse et le mariage au sein des forces armées du Liberia, 21, oct. 2009 (document confidentiel).
56. Forces armées du Liberia, « Chapter Three », dans *Initial Early Training Soldiers Handbook Volume I*. Révisé en septembre 2007.
57. Ibid.
58. Entretien avec le commandant Savice (sous-chef d'État-major, coordinateur pour les projets et politiques, droits de l'homme, droits de l'enfant/protection des enfants, AFL), 31 mars 2011.
59. Ibid.
60. United States Institute of Peace, « Findings of the Legal Working Group », (Monrovia : 10 décembre 2009), 1.
61. Ebo, *Challenges and Opportunities*, 22.
62. Ibid.
63. United States Institute of Peace, "Findings", 1-7.
64. Entretien avec Eric Mulbah (chef du personnel, ministère de la Justice).

65. Entretien avec Therenna Reeves (directrice de la Section juridique, responsable genre, ministère de la Justice) 31 mars 2011.
66. Entretien avec Eric Mulbah (chef du personnel, ministère de la Justice).
67. Ibid.
68. Entretien avec l'avocate Molley N. Gray (Cabinet d'avocats Jones and Jones), 4 mai 2010.
69. Ministère de la Justice du Liberia, *Sexual Assault and Abuse Prosecution Handbook*, 2009.
70. Ibid.
71. *An Act to Amend the New Penal Code Chapter 14 Sections 14.70 and 14.71 and to Provide for Gangrape*, 29 décembre 2005.
72. Ministère de la Justice du Liberia, *Sexual Assault and Abuse Prosecution Handbook* (2009), 7.
73. Action des Nations Unies contre la violence sexuelle en zone de conflit, *Sexual Violence Update, Liberia, 2009*, http://stoprapenow.org/uploads/features/LiberiaFieldUpdate%20.pdf.
74. Base de données du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les femmes, « Gender Based Violence Unit of the Ministry of Gender and Development », Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/searchDetail.action?measureId=33910&baseHREF=country&baseHREFId=766.
75. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
76. Les statistiques pour les tribunaux n'étaient pas encore disponibles, c'est pourquoi le chercheur a dû examiner une à une les listes du personnel pour obtenir les chiffres indiqués dans ce rapport.
77. Entretien avec Therenna Reeves (directrice de la Section juridique, responsable genre, ministère de la Justice) 31 mars 2011.
78. Ministère de la Justice du Liberia, *Sexual Assault and Abuse Prosecution Handbook*, 2009.
79. Action des Nations Unies contre la violence sexuelle en zone de conflit, *Sexual Violence Update, Liberia*, 2009.
80. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
81. Entretien avec l'avocate Molley N. Gray (Cabinet d'avocats Jones and Jones), 4 mai 2010.
82. Ibid.
83. Toutes les informations qui ne sont pas référencées dans les notes de bas de page dans cette section ont été fournies par écrit par le personnel du Bureau de l'administration pénitentiaire et par du groupe consultatif de l'administration pénitentiaire de la MINUL, telles que soumises par David Macharia (Directeur de l'unité de formation et de perfectionnement/ développement).
84. « Liberia: 'Some prisoners do not even have clothes'», IRIN, 15 janvier 2009.
85. International Crisis Group (ICG), *Liberia: Resurrecting the Justice System*, Africa Report No. 107 (ICG: 6 avril 2006), i.
86. MINUL, « Correction », site internet de la MINUL, http://unmil.org/1content.asp?ccat=corrections&zdoc=1.
87. King's College London (KCL), « Prison Brief for Liberia », World Prison Brief http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=27.
88. *National Standard Operating Procedures in Corrections Facilities in Liberia*, 6 novembre 2009.
89. Ibid.
90. Griffiths, *Mapping Study on Gender*.
91. Ibid.

Mali

Fatimata Dicko-Zouboye
Anki Sjöberg



EN BREF[1]

- **Population : 14 517 176 habitants ; 49,62 % d'hommes, 50,38 % de femmes (2009)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 51,4 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2006)**
- **Espérance de vie : 47,6 pour les hommes, 49 pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 32,7 % pour les hommes, 15,9 % pour les femmes (2003)**
- **Taux de fécondité : 6,5 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 160 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 2 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 116 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Depuis son indépendance de la France en 1960, le Mali a connu trois régimes politiques différents : un régime à parti unique (1960-1968), un gouvernement à parti unique installé au pouvoir par un coup militaire (1968-1991) et un régime démocratique (de 1991 à nos jours)[2]. Marqué par une instabilité politique, le pays a en outre connu plusieurs conflits armés tribaux et intercommunautaires[3]. La sécurité nationale du Mali est menacée par le trafic de drogue, d' êtres humains, de cigarettes, d'alcool et d'armes légères et de petit calibre (notamment par des groupes d'insurgés étrangers[4]), ainsi que par un afflux de réfugiés en provenance de pays voisins en proie à des troubles[5]. Le pays pâtit d'autres problèmes de sécurité tels que la criminalité urbaine, le banditisme et les vols à main armée[6]. Le nord, frappé par une rébellion touareg entre 1990 et 1996[7], est particulièrement touché par ces problèmes de sécurité. Les autorités maliennes sont également confrontées à des défis au sein de leurs propres institutions, tels que le manque de transparence et de responsabilisation, la corruption et la criminalité financière, le manque de capacités et de ressources (notamment d'infrastructures, de personnel et d'équipement) pour couvrir un territoire national très étendu et une coordination insuffisante entre les différentes institutions du secteur de la sécurité (ISS)[8]. Pour répondre à ces problèmes, le Mali est en train de réformer son secteur de la sécurité et a manifesté sa volonté d'en démocratiser la gestion. Le Mali a notamment intégré la société civile dans l'élaboration de sa politique nationale de sécurité.

Bien que l'article 2 de la Constitution du Mali interdise la discrimination fondée sur le sexe et malgré les efforts du gouvernement, les conditions sociales et culturelles continuent de défavoriser les femmes et les filles[9]. En 2006, 68 % des femmes maliennes vivaient en zone rurale[10] et « la plupart des femmes au Mali [étaient] confinées à un rôle traditionnel, surtout dans les [...] zones rurales. La violence envers les femmes, y compris les cas de femmes battues, était tolérée et répandue »[11]. Cette situation est peut-être due à l'absence de lois spécifiques en matière de violence domestique ou de violence envers les femmes en général[12]. La violence sexuelle est également répandue et reste souvent impunie, même si son ampleur exacte est inconnue[13]. Les actes de violence envers les femmes ne font que très rarement l'objet d'une plainte : entre 2000 et 2006, seules 43 plaintes ont été déposées, la plupart par des organisations de femmes. Les mutilations génitales féminines (MGF) au Mali sont plus répandues que partout ailleurs en Afrique de l'Ouest, bien que le taux de femmes mutilées varie selon les groupes ethniques[14]. Bien que le gouvernement lutte contre les MGF, notamment au travers de campagnes publiques, elles restent légales[15]. Les mariages précoces sont fréquents : en 2004, selon une estimation, 50 % des filles âgées de 15 à

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

19 ans étaient mariées, divorcées ou veuves. Un projet de législation pour augmenter l'âge légal du mariage à 18 ans n'a pas été approuvé[16]. En outre, au sein de certains groupes ethniques, la femme étant considérée comme faisant partie de l'héritage, elle est contrainte, dans le cas de la mort de son mari, d'épouser son beau-frère[17]. Le gouvernement, soutenu par différentes agences des Nations Unies et organisations de femmes, œuvre pour changer la situation, notamment en renforçant le Code de la famille actuel, en menant des activités de sensibilisation pour lutter contre la violence envers les femmes et en mettant en œuvre des programmes pour augmenter la représentation des femmes au sein de la fonction publique[18]. Les femmes ont un accès limité à la justice, notamment - mais pas seulement - lorsqu'elles demandent réparation en justice pour des violations du Code de la famille[19]. Seules 12 % des plaintes sont en effet déposées par des femmes[20]. Les femmes sont en outre peu représentées dans la sphère politique et ont un accès limité à l'éducation et au monde du travail[21].

De manière générale, la participation des femmes à la gouvernance de la sécurité reste faible, que ce soit au Parlement, au gouvernement ou à la Commission de la Défense nationale, de la sécurité et de la protection civile. Toutefois, le Mali a développé une politique nationale sur le genre et mis sur pied des organes nationaux pour lutter contre la violence envers les femmes et les enfants. Certains groupes de pression ont cependant empêché l'élaboration d'une législation plus progressiste et d'une protection pour les femmes et les filles. Le ministère de la Justice et le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile disposent de responsables des questions relatives au genre. Le ministère de la Justice dispose en outre d'une politique spécifique sur le genre. Aucune des autres institutions du secteur de la sécurité ne bénéficie de responsable des questions relatives au genre, de politique sur le genre, de code de conduite spécifique, de politique en matière de ressources humaines ou de procédure pour agir face au harcèlement sexuel et à la violence sexiste commis par le personnel. Des efforts ont toutefois été réalisés pour répondre aux besoins des femmes et des hommes victimes d'abus, notamment de violence sexiste, à savoir en leur facilitant l'accès à la justice, principalement à travers le travail d'organisations de la société civile. L'assistance juridique apportée par les services pénitentiaires maliens aux détenues et aux détenus mineurs du centre de détention de Bollé à Bamako en est un exemple. Toutefois, à l'exception de quartiers séparés pour les détenus mineurs, femmes et hommes, les considérations sexospécifiques sont très peu prises en compte en dehors de la capitale, y compris en ce qui concerne le personnel féminin et masculin. Les femmes représentent environ 15 % du personnel des services pénitentiaires et comptent pour environ 12,28 % des gardiens de prison. Dans le secteur judiciaire, la représentation des femmes a augmenté, principalement dans les fonctions à faible responsabilité. Les femmes ont commencé à être recrutées dans les services de police à la fin des années 1960 et représentent à présent environ 12 % des agents de police. Aucune information n'est disponible sur le nombre de femmes servant au sein des forces armées, mais conformément à une pratique non officielle en vigueur, 10 % des nouvelles recrues sont des femmes. Dans la gendarmerie comme dans la garde nationale, des estimations font état de 3 % de femmes, dont seule une minorité occuperait des positions supérieures. En dépit de certains progrès, notamment dans le secteur judiciaire, il n'existe pas de politiques ou de mesures spécifiques en matière de recrutement ou de promotion des femmes. Si le personnel doit porter un uniforme, celui-ci est différent pour les hommes et les femmes, qui disposent en outre de logements et d'équipements séparés, du moins dans les nouvelles infrastructures. Des formations sur le genre sont parfois organisées par des acteurs externes. En général, il existe un contrôle interne et externe dans toutes les institutions, mais les chercheurs n'ont trouvé aucune information relative au fonctionnement de ce contrôle.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU MALI*

Prestation de services

Police
- Police nationale du Mali
- Brigade des mœurs et de la protection de l'enfance
- École nationale de police

Forces armées
- armée
- armée de l'air
- gendarmerie nationale
- garde nationale
- écoles militaires

Inspection des services de sécurité et de protection civile

Système judiciaire
- Cour suprême
- Cour constitutionnelle
- Haute Cour de justice
- Conseil supérieur de la magistrature
- Institut national de formation juridique

Administration pénitentiaire
- Direction nationale de l'administration pénitentiaire et de l'éducation surveillée
- Commission de contrôle des conditions de détention

Organisations de la société civile
- Association des juristes maliennes
- Association pour le progrès et la défense des droits des femmes

Contrôle

Exécutif
Ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile
Ministère de la Défense et des anciens combattants
Ministère de la Justice
Ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille
Conseil supérieur de la défense nationale
Comité de la défense nationale
Vérificateur général
Commission nationale des droits de l'homme
Comité aviseur pour les questions de genre
Comité national contre la violence perpétrée à l'égard des femmes
Médiateur de la République
Système judiciaire
Assemblée nationale
- Commission de la Défense nationale, de la sécurité et de la protection civile
- Commission du Travail, de l'emploi, de la promotion de la femme, de la jeunesse, du sport et de la protection de l'enfant

Organisations de la société civile

* Il s'agit ici uniquement de celles inclues dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Conformément à la Constitution, le contrôle du secteur de la sécurité est réparti entre plusieurs acteurs. Le président représente l'autorité suprême. Il est le commandant en chef des forces armées. À ce titre, il ou elle préside également le Conseil suprême pour la défense nationale et le Comité de la défense nationale, qui sont les organes de coordination du secteur de la sécurité au niveau national.[22] L'Assemblée nationale exerce le pouvoir législatif sur les questions de sécurité[23], alors que le Premier ministre est responsable de la mise en œuvre de la politique de défense nationale[24]. Des acteurs de la société civile ont été impliqués dans l'élaboration de la politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile du Mali, qui touche à certaines questions liées au genre. Les femmes sont peu représentées dans les fonctions de contrôle : sur les 13 membres de la Commission parlementaire de la Défense nationale, de la sécurité et de la protection civile, il n'y a qu'une seule femme (7,69 %). De manière générale, les femmes sont sous-représentées au sein des institutions politiques du Mali, comptant pour environ 21 % des ministres et 10 % des membres du Parlement[25]. Environ 8,7 % des maires sont des femmes, soit 1,7 % de plus qu'en 2004[26]. Entre 1999 et 2009, la proportion de conseillères de cercle a augmenté de 7 sur 720 (0,5 %) à 26 sur 722 (3,6 %)[27]. Le Mali s'efforce d'augmenter la participation des femmes dans les affaires politiques. Le 17 juillet 2010, le ministère pour la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille, avec le soutien du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme et du Gouvernement espagnol, a par exemple lancé un projet de promotion de la justice pour les femmes dans la gouvernance démocratique au Mali[28]. Le Mali dispose de plusieurs politiques et institutions nationales sur les questions de genre, notamment la politique nationale sur le genre, le programme national de lutte contre la pratique de l'excision et une commission interministérielle pour combattre la traite d'enfants. Au sein du gouvernement, le ministère pour la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille est chargé des questions de genre, mais n'est pas impliqué directement dans le contrôle du secteur de la sécurité.

Le Mali est État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à renforcer leurs efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : au milieu des années 2000, le Gouvernement malien a mené un examen de la situation de la sécurité au Mali. Dans ce cadre se sont tenus des événements publics et des consultations régionales, avec comme point d'orgue les États généraux de la sécurité et de la paix organisés en novembre 2005[29]. Ce rendez-vous a rassemblé des représentants des communautés locales, de la société civile, de partenaires de développement et du secteur privé[30]. En octobre 2008, pour faire suite aux États généraux, le gouvernement malien, avec le soutien du Programme des Nations Unies pour le développement, a établi un programme de 3 ans (2010-1012) intitulé « Programme gouvernance partagée de la sécurité et de la paix » et conduit par le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile. La présidence dispose d'un contrôle direct sur ce programme. Une part importante de son mandat est d'encourager le développement d'une politique nationale en matière de sécurité[31]. Le programme a soutenu le développement d'une politique nationale, adoptée en juin 2010, afin d'agir contre des problèmes de sécurité dans le nord du pays[32]. Le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile a alors adopté une politique intitulée « Politique nationale de sécurité intérieure et de protection civile ». Cette politique, pour laquelle un plan d'action a été élaboré, prévoit principalement une approche intégrée ayant pour objectif d'assurer la sécurité de la nation et des individus, de soutenir le développement du pays et de promouvoir les droits humains et le développement humain. Bien que le document cadre de cette politique ne mentionne pas spécifiquement le genre dans ces 9 objectifs principaux, il prend cependant en compte les questions de genre[33]. Enfin, afin de lutter contre les menaces potentielles à la sécurité, y compris à ses frontières, le Mali a signé plusieurs accords de coopération en matière de sécurité et de défense avec différents pays, notamment l'Algérie, l'Allemagne, la Chine, les Etats-Unis, la France et la Libye[34].

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Politique nationale relative au genre (2010) :*** élaborée par le ministère pour la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille, cette politique a été adoptée par le gouvernement le 24 novembre 2010. Elle comprend un plan d'action pour 2010-2012[35] et sa mise en œuvre est soutenue par le système des Nations Unies[36]. Les plans d'actions précédents auraient rencontré des difficultés à remplir les objectifs fixés[37].
- ***Cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (2006) :*** couvrant la période 2007-2011, le plan de développement du Mali contre la pauvreté tient compte des questions de genre[38].
- ***Constitution du Mali (1992) :*** interdit toute discrimination fondée sur « l'origine sociale, la couleur, la langue, la race, le sexe, la religion et l'opinion politique ». Le préambule souligne en outre « la détermination [du Mali] à défendre les droits de la femme et de l'enfant »[39].

Il n'y a pas, dans le Code pénal malien, de loi spécifique sur la violence domestique, ces cas relevant des attributions générales du crime de l'agression[40]. L'apport de modifications sensibles aux questions de genre à la législation a souvent été bloqué au niveau politique, notamment par le Haut Conseil islamique du Mali, un farouche opposant à ces changements. La traite des êtres humains est proscrite par le Code pénal[41], mais les mutilations génitales féminines ne sont pas interdites par la loi, bien que combattues par le gouvernement à travers le travail du Comité national contre la violence perpétrée à l'égard des femmes[42]. Ce comité, qui a élaboré un plan d'action, a été fondé en 1997 pour rassembler les différents acteurs luttant contre les mutilations génitales féminines[43]. Enfin, une commission interministérielle a été mise sur pied pour combattre la traite d'enfants, comprenant des représentants du ministère de la Justice, du ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille et du ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile, ainsi que du barreau[44].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : la Commission de la Défense nationale, de la sécurité et de la protection civile est consacrée spécialement à l'examen des affaires liées à la sécurité et à l'élaboration de projets de loi relatifs[45]. Un seul de ses 13 membres est une femme (7,69 %).[46]

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : sur les 147 membres du Parlement malien, 15 (10,2 %) sont des femmes et 132 (89,8 %) des hommes[47].

Les questions liées au genre relèvent de la Commission du Travail, de l'emploi, de la promotion de la femme, de la jeunesse, du sport, et de la protection de l'enfant » ; 5 de ses 8 membres sont des femmes (62,5 %)[48]. Il existe également le Réseau des femmes africaines ministres et parlementaires du Mali (REFAMP/Mali). En outre, le 26 novembre 2010, l'Assemblée nationale a inauguré le Réseau des parlementaires maliens pour la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants. Son objectif est « d'encourager les membres du Parlement à participer à l'information et la sensibilisation des citoyens et des médias sur cette thématique. Des visites sur le terrain de parlementaires seront organisées à travers le pays pour sensibiliser la population [...]. Ces visites ont également pour but de préparer l'opinion publique à des réformes de la législation ou à l'introduction d'une loi contre la violence sexiste, en particulier contre les mutilations génitales féminines »[49].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille n'est pas impliqué dans le contrôle du secteur de la sécurité.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE[50]

La police nationale du Mali est sous l'autorité de la Direction générale de la police nationale[51], qui, elle-même, est sous la responsabilité du ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile[52]. Des chevauchements et une absence de coordination ont parfois eu lieu entre la police nationale et d'autres acteurs de la sécurité intérieure, tels que la gendarmerie nationale et la garde nationale. La police nationale du Mali comprend les services de police nationaux et municipaux[53]. Elle « a subi plusieurs mutations » au cours des changements de régimes. Servant en tant qu'une police militarisée sous le régime militaire, elle a retrouvé son statut civil en 1993[54].

La police nationale a recruté pour la première fois des femmes en 1969. Les femmes comptent actuellement pour 12 % des agents de police et 9 % du personnel de protection civile. Toutefois, 86,22 % policières occupent des fonctions à faible responsabilité (agents non-gradés), soit un taux légèrement plus élevé que les hommes (81,82 %). Les services de police ont réalisé des progrès pour aborder les questions de genre, mais d'autres doivent encore être accomplis. Ils ne disposent d'aucune politique spécifique sur le genre ou le harcèlement sexuel. Il existe un chargé de mission pour les questions de genre au sein du ministère de la Sécurité intérieure, mais pas au sein de la police elle-même. La brigade des mœurs et de la protection de l'enfance aborde les questions liées au genre, mais aucune information n'a été trouvée sur une éventuelle promotion de l'égalité des sexes de leur part. En outre, il n'y a aucune politique ou procédure spécifique en matière de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par la police ni en matière de recrutement ou de promotion des femmes. Il existe des infrastructures et équipements séparés pour les femmes et les hommes, du moins dans les nouveaux postes de police. Il existe certes des mécanismes de contrôle, mais il est difficile de déterminer dans quelle mesure ils sont efficaces.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : la politique de gestion des ressources humaines de la police nationale est soumise aux dispositions du Statut général de la fonction publique. Le Code du travail du Mali stipule[55]:

- Salaire : hommes et femmes doivent recevoir un salaire égal pour un travail égal.
- Congé de maternité : 14 semaines (6 avant et 8 après l'accouchement). Durant ce congé, la mère doit continuer à percevoir son salaire et ses avantages sociaux et son contrat de travail ne peut être rompu. Dans le cas d'un accouchement prématuré, la mère est aussi en droit de bénéficier du congé de 14 semaines. En cas de maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement, la mère a le droit de prolonger son congé de maternité de 3 semaines au maximum. Les femmes ne sont pas non plus autorisées à travailler 8 semaines consécutives directement avant ou après l'accouchement.
- Congé de paternité : jusqu'à 3 jours, qui ne peuvent être déduits des vacances et durant lesquels le père doit continuer à percevoir un salaire entier.
- Allaitement : jusqu'à 1 heure par jour de travail sur le lieu de travail dans des locaux appropriés pendant 15 mois au maximum après l'accouchement. Le salaire de la mère ne peut pâtir de ces pauses.
- Contraintes de travail : durant la grossesse et durant les 3 semaines suivant l'accouchement, il ne peut être demandé à la femme de porter des charges lourdes.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : le Code de conduite des forces armées et de sécurité[56] fait référence à la responsabilité des forces de sécurité à ne pas discriminer les femmes en raison de leur sexe.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune. Le Code pénal interdit certaines formes de violence sexiste, y compris la traite des êtres humains.

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : aucune au sein de la police. Il y a un chargé de mission pour les questions genre au sein du ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile[57].

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : la brigade des mœurs et de la protection de l'enfance est une unité spécialisée au sein de la police judiciaire (rattachée à la Direction générale de la police nationale) qui aborde les questions de genre. Aucune information sur son mandat ni sur une éventuelle assistance aux victimes de violence sexiste n'a été trouvée. Elle est actuellement dirigée par une femme[58].

9. Mécanismes de collaboration : de nombreuses organisations de femmes, telles que l'Association des juristes maliennes et l'Association pour le progrès et la défense des droits des femmes, sont impliquées dans le travail des services de police à titre officiel et non officiel.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin :

- 617 agents de police sur 5 336 sont des femmes (11,56 %)[59].
- Le personnel de la protection civile est composé de 75 femmes sur un total de 827 membres (9,07 %).

11. Grade du personnel féminin et masculin :

- police :
  - » commissaires : 35 femmes sur 426 (8,22 %)
  - » inspecteurs : 50 femmes sur 517 (9,67 %)
  - » sous-officiers : 532 femmes sur 4 393 (12,11 %)[60]
- protection civile :
  - » 2 fonctionnaires femmes de la catégorie A
  - » 10 fonctionnaires femmes de la catégorie B
  - » 58 fonctionnaires femmes de la catégorie C

12. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : le nombre de femmes à recruter varie d'une campagne de recrutement à l'autre. Il n'existe pas d'objectif permanent.

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les recrues font l'objet d'une « enquête de moralité » et doivent fournir un extrait de leur casier judiciaire. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

17. Associations professionnelles de femmes : il existe une association des agents de police femmes pour toutes les policières, ainsi que des associations de policières spécifiques pour chaque année de recrutement. Aucune information supplémentaire n'était disponible sur leurs mandats ni sur leurs membres.

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les nouveaux postes de police ont des sanitaires et des logements séparés pour les hommes et les femmes. Les hommes et les femmes portent par ailleurs des uniformes différents.

FORMATION

19. Formation sur le genre : les services de police ne proposent aucune formation sur le genre à leur personnel, mais les agents de police sont autorisés à suivre les formations organisées par des acteurs extérieurs. Aucune information sur la fréquence de ce type de formations n'a été trouvée.

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : l'École nationale de police propose actuellement une formation sur les droits humains et le droit international humanitaire[61]. Il est difficile de déterminer si cette formation contient des aspects liés aux questions de genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : l'Inspection de la police est chargée du contrôle interne général. L'Inspection des services de sécurité et de protection civile couvre la police nationale, la gendarmerie nationale et la garde nationale. Le personnel de l'Inspection des services de sécurité et de protection civile est composé uniquement d'hommes. Les cas d'abus et de fautes au sein de la police sont « portés à l'attention de la hiérarchie qui évalue les faits. Que ce soit par voie disciplinaire ou par voie judiciaire, les auteurs doivent alors répondre de leurs actes. Enfin, tous les droits et obligations sont soumis à un contrôle administratif et institutionnel (inspection des services de sécurité) »[62].

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : outre le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile, le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de l'homme et le Vérificateur général effectuent des audits indépendants des opérations gouvernementales. Bien qu'ils n'abordent pas spécifiquement les questions de genre, ces organes ont comme mandat d'enquêter sur les cas de violation des droits humains et de publier leurs recommandations et observations. Le Vérificateur général décide au cas par cas si une procédure pénale doit être ouverte[63].

23. Contrôle par la société civile : un « espace d'interpellation démocratique » est organisé chaque année, pour permettre aux citoyens maliens d'adresser ses questions publiquement au Gouvernement malien et aux institutions du secteur de la sécurité sur d'éventuelles irrégularités ou violations des droits humains. Un jury fait alors des recommandations au gouvernement et une commission examine la mise en œuvre des recommandations précédentes[64]. Il n'existe pas de mécanismes formels spécifiques pour le contrôle des services de police par la société civile. Toutefois, outre l'espace d'interpellation démocratique, les acteurs de la société civile (notamment les associations de défense des droits humains et de femmes) surveillent le secteur de la sécurité. Les irrégularités sont signalées par les médias ou par des pétitions envoyées aux autorités compétentes. Cependant, selon certains, « la qualité du contrôle civil du secteur de la sécurité reste faible à cause du manque d'intérêt de la part de certains civils du secteur de la sécurité et aussi à cause du caractère souvent « secret » des questions sécuritaires »[65].

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune information.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE[66]

L'armée malienne comprend l'armée de terre, l'armée de l'air, la gendarmerie nationale, la garde nationale[67]. Alors que l'armée de terre et l'armée de l'air sont sous l'autorité du ministère de la Défense et des Anciens combattants, la gendarmerie nationale et la garde nationale sont sous l'autorité du ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile[68]. La gendarmerie est une unité militaire habilitée à maintenir l'ordre dans les zones rurales, bien qu'elle soit parfois active dans les centres urbains, en collaboration avec la police nationale[69]. En plus de ses missions d'investigation administrative et judiciaire, la gendarmerie assume également des opérations de défense territoriale. De manière générale, elle détient l'autorité sur les forces armées en matière d'investigation judiciaire sur les infractions commises dans les locaux militaires ou impliquant du personnel militaire. La garde nationale remplit également des fonctions de sécurité en plus de ses fonctions militaires, y compris au sein des services pénitentiaires[70], et participe aux missions de police administrative telles que les opérations de maintien de l'ordre et de respect de la loi, de surveillance des zones sensibles et de collecte de renseignements[71]. Des problèmes de coopération et de collaboration sont apparus entre la gendarmerie et la police, ainsi qu'entre la police et l'armée[72]. En outre, la présence de nombreux officiers supérieurs au sein du gouvernement a conduit à une aggravation de la méfiance de la population vis-à-vis des forces armées ces dernières années[73].

Des femmes ont été recrutées pour la première fois au sein des forces armées en 1974 (uniquement dans le service de santé). Ce n'est qu'à la fin des années 1980 qu'elles ont pu intégrer d'autres unités et au début des années 2000 qu'elles ont pu intégrer la gendarmerie nationale[74]. Il n'existe aucune donnée sur le nombre de femmes au sein des forces armées. Selon certaines estimations, la gendarmerie nationale et la garde nationale comptent chacune 3 % de femmes dans leurs rangs ; peu d'entre elles occupent des positions à responsabilité. Il n'existe aucune politique, structure ou procédure spécifique pour promouvoir les femmes au sein des forces armées ou pour prévenir ou lutter contre la discrimination, le harcèlement sexuel ou les violences sexistes. Il existerait une pratique informelle qui assurerait que 10 % des nouvelles recrues soient des femmes. Cette pratique n'a, cependant, pu être confirmée par aucune source indépendante. Il existe des installations sanitaires séparées et des uniformes distincts pour les hommes et les femmes au sein des forces armées, mais il n'a pas été possible de déterminer si cela était aussi le cas au sein de la gendarmerie nationale et de la garde nationale et, le cas échéant, si cela était appliqué à l'échelle nationale. Des acteurs externes organisent parfois des formations sur le genre et il existe des mécanismes de contrôle externes et internes, mais il n'a pas été possible de déterminer leur efficacité à traiter les questions et les problèmes liés au genre.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : le texte principal à appliquer est le Statut général des militaires. Les chercheurs ne sont pas parvenus à avoir accès à ce document.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun (voir la section sur les services de police, point 4).

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

7. Mécanismes de collaboration : aucun.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin :

- Aucune information n'était disponible pour les forces armées.
- La gendarmerie nationale compte environ 4 000 agents, dont 100 femmes selon les estimations (2,50 %).
- Le personnel de la garde nationale s'élève à environ 3 000 membres, dont 100 femmes selon les estimations (3,33 %)[75].

9. Grade du personnel féminin et masculin :

- Aucune information n'était disponible sur les forces armées.
- Gendarmerie :
  - » Sur les 300 officiers, 2 sont des femmes (0,67 %).
  - » Sur les quelque 3 000 sous-officiers, moins de 100 sont des femmes (environ 3,33 %)[76].
- Garde nationale : 1 officier femme. Le nombre total de femmes n'était pas disponible.
- École militaire : sur les 262 enseignants, instructeurs et formateurs de l'école militaire, 28 sont des femmes (10,69 %)[77].

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : sur les 40 officiers ayant suivi une formation de préparation aux missions de maintien de la paix, environ 10 sont des femmes[78]. Au mois de février 2011, la contribution du Mali aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies se présentait comme suit[79]:

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	55	3 (5,17 %)	58
	Total MINUSTAH	**55**	**3 (5,17 %)**	**58**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	25	1 (3,85 %)	26
	Experts en mission	19	0	19
	Total MONUSCO	**44**	**1 (2,22%)**	**45**
MINUAD (Darfour)	Experts en mission	2	0	2
	Contingent militaire	1	0	1
	Total MINUAD	**3**	**0**	**3**
MINUL (Liberia)	Experts en mission	1	0	1
	Total MINUL	**1**	**0**	**1**
MINUS (Soudan)	Agents de police	1	0	1
	Experts en mission	3	0	3
	Total MINUS	**4**	**0**	**4**
	Contribution totale du Mali	***107***	***4 (3,6 %)***	***111***

11. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : il n'existe aucun objectif officiel en matière de recrutement de personnel féminin. Dans les faits cependant, environ 10 % des candidats sélectionnés lors de chaque recrutement sont des femmes.

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les recrues font l'objet d'une « enquête de moralité » et doivent fournir un extrait de leur casier judiciaire. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune. Toutefois, il n'y a aucune femme au sein du régiment des parachutistes[80].

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

16. Associations professionnelles de femmes : aucune. Les associations du personnel ne sont pas autorisées au sein des forces armées.

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des salles de bains séparées et des uniformes distincts pour les hommes et les femmes au sein des forces armées. Aucune donnée n'était disponible en ce qui concerne les logements.

FORMATION

18. Formation sur le genre : de manière générale, les forces armées ne dispensent pas de formation sur les questions de genre, bien que le personnel militaire soit autorisé à participer à de telles formations organisées par des acteurs extérieurs. En 2003, par exemple, conformément à un accord conclu entre le Mali et le gouvernement du Canada soutenu par l'Agence canadienne de développement international, quelque 40 officiers, dont 10 femmes, ont participé à une formation sur le genre en préparation à des opérations de maintien de la paix. Cette formation traitait de la « sensibilisation des forces armées et de sécurité à la thématique du genre dans les opérations de maintien de la paix »[81].

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune. Cependant, les centres de formation militaire proposent actuellement une formation sur les droits humains et le droit international humanitaire[82]. Il n'est pas certain que ces formations traitent des questions de genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : l'Inspection des forces armées et des services armés est chargée de vérifier et de faire appliquer les dispositions et règlementations des forces armées, ainsi que les droits du personnel. La gendarmerie nationale et la garde nationale sont surveillées par l'Inspection générale des Services de sécurité (voir la section sur les services de police, point 21). La gendarmerie dispose également de sa propre inspection[83].

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : comme pour les services de police, les organes principaux de contrôle externe sont le Médiateur de la République, la Commission nationale des droits de l'homme et le Bureau du Vérificateur général (voir la section sur les services de police, point 22)[84]. La gendarmerie est soumise au contrôle du procureur de la République, qui décide des procédures pénales. À ce titre, il exerce un contrôle effectif sur les services de police et sur la gendarmerie (dans le cadre de la police judiciaire)[85]. Les forces armées, quant à elles, sont soumises à au contrôle judiciaire du tribunal militaire[86].

22. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme de contrôle formel. Toutefois, des organisations de la société civile sont parfois invitées à discuter des mécanismes de contrôle lors de séminaires ou d'ateliers.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune donnée disponible.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Le système judiciaire malien, actuellement en réforme, est sous la responsabilité du ministère de la Justice. La Constitution garantit l'indépendance du pouvoir judiciaire[87]. Les institutions formelles du système judiciaire comprennent la Cour suprême, la Cour constitutionnelle et la Haute Cour de justice[88]. Un autre organe judiciaire important est le Conseil supérieur de la magistrature, qui garantit les fonctions et l'indépendance des juges et prend des mesures disciplinaires à leur encontre si nécessaire[89]. Les services d'enquête judiciaire sont sous l'autorité du Bureau du Vérificateur général[90]. La Commission nationale des droits de l'homme, présidée par une femme, existe depuis 2006, mais reste méconnue de la population[91]. D'après certaines informations, de nombreuses plaintes pour des cas de corruption parmi les juges auraient été émises. Le système judiciaire malien a intégré les questions de genre de manière plus systématique que les services de police ou les forces armées (y compris la gendarmerie et la garde nationale). Il est en effet soumis à la politique genre du ministère de la Justice, qui dispose d'un responsable des questions relatives au genre. La part du personnel féminin est relativement élevée, notamment parmi les juges des cours supérieures : 38,89 % des juges de la Cour suprême et 33,33 % des juges de la Cour constitutionnelle sont des femmes. Cette proportion est nettement plus faible si l'on prend en compte l'ensemble des juges (10,77 %) et des greffiers en chefs (16,18 %), alors qu'elle est plus élevée parmi les fonctions à faible responsabilité, telles que les greffiers (56,59 %) et les secrétaires (90,73 %). Des stratégies ont été adoptées pour augmenter le nombre de femmes au sein du système judiciaire. Ce sont principalement les organisations de la société civile qui ont contribué à améliorer l'accès des hommes et des femmes à la justice. Celles-ci collaborent de manière informelle avec le secteur de la justice, qui n'a pas encore élaboré de politique ni de procédure pour traiter les cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste commis par son personnel. Alors qu'aucune formation sur le genre n'a été dispensée au niveau institutionnel, le personnel a pu suivre quelques formations fournies par des acteurs externes. Enfin, il existe des procédures de contrôle internes et externes, mais aucune information n'a pu être trouvée quant à leur fonctionnement et à leur efficacité à traiter les questions de genre.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : la politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la Justice a été finalisée en décembre 2008, suite à la création d'un comité responsable des questions de genre au sein du ministère. Cette politique indique que ce qui est en jeu en matière de systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans le système judiciaire est l'accès aux droits et à la justice pour tous les maliens et maliennes, la crédibilité du système de justice et le développement durable. Elle comprend une analyse des besoins en matière de justice, de la qualité des services et de la représentation des hommes et des femmes dans le système de justice. La politique trace les contours d'actions spécifiques à prendre dans certains délais afin de réaliser quatre objectifs. Ces objectifs sont (1) l'amélioration de l'arsenal juridique et afin de répondre aux besoins particuliers des hommes et des femmes en matière de justice ; (2) l'amélioration des services de justice en tenant compte des besoins des femmes et des hommes ; (3) la sensibilisation aux droits et à l'accès à la justice, ainsi qu'aux procédures judiciaires et nouveaux services de justice ; (4) la réalisation d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le système judiciaire[92].

2. Politiques de ressources humaines : le Statut général de la fonction publique (voir la section sur les services de police, point 2) et le Statut général du secteur de la justice déterminent les politiques de gestion des ressources humaines du secteur de la justice. Les chercheurs ne sont pas parvenus à avoir accès à davantage d'informations à ce sujet.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : il existe un code de déontologie pour les différentes professions au sein du système judiciaire (juges, avocats, etc.), mais il ne traite pas spécifiquement des questions de genre.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune, si ce n'est les dispositions du Code pénal, qui condamne certaines formes de violence sexiste, y compris la traite des êtres humains.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : il existe une structure spécialisée sur le genre au sein du ministre de la Justice depuis 2008 : le Comité aviseur pour les questions de genre. Son mandat est double : atteindre l'égalité entre les employés hommes et femmes dans l'appareil judiciaire et améliorer les services judiciaires pour les hommes comme les femmes[93].

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : le ministère de la Justice s'est efforcé d'améliorer l'accès des hommes et des femmes à la justice. Selon les statistiques, seules 12 % des plaintes sont déposées par des femmes. C'est pourquoi, grâce au soutien du Gouvernement canadien, le Comité aviseur pour les questions de genre a lancé un projet pour 2008-2011 afin de faire face à cette situation en améliorant l'accès aux services d'information, d'orientation et d'accompagnement juridique[94]. Par ailleurs, des organisations de la société civile fournissent un soutien juridique aux femmes et aux mineurs à travers des « cliniques juridiques ». C'est le cas notamment de l'Association des juristes maliennes (AJM), et de l'Association pour le progrès et la défense des droits des femmes.

8. Mécanismes de collaboration : le ministère de la Justice collabore avec le ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille. Il collabore par ailleurs de manière informelle avec des organisations de défense des droits humains et des organisations de femmes (voir point 7 ci-dessus).

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : le nombre de femmes travaillant dans le secteur de la justice a augmenté de 27 % à 43 % entre 2004 et 2008. Cependant, c'est surtout parmi les secrétaires que cette hausse a eu lieu (de 43 % à 91 %), ainsi que parmi les greffiers (de 34 % à 57 %), alors que la part de femmes n'a augmenté que très légèrement parmi les greffiers en chef (de 12 % à 16 %) et a baissé parmi les juges (de 12 % à 11 %). En 2008, la proportion hommes/femmes du personnel du secteur de la justice se présentait comme suit[95] :

- juges : 46 femmes sur 418 (10,77 %) ;
- greffiers : 206 femmes sur 364 (56,59 %) ;
- greffiers en chef : 11 femmes sur 68 (16,18 %) ;
- secrétaires des notaires et procureurs : 186 femmes sur 205 (90,73 %)[96].

Les autres fonctions du système judiciaire comprennent :

- avocats : 24 femmes sur 284 (8,45 %) ;
- notaires : 8 femmes sur 36 (22,22 %) ;
- huissiers : 3 femmes sur 71 (4,23 %) ;
- commissaires priseurs : 5 femmes sur 22 (22,73 %)[97].

10. Nombre de juges hommes et femmes :

- Cour suprême : sur les 18 juges, 7 sont des femmes (38,89 %). La section judiciaire de la Cour suprême est présidée par une femme (la Cour suprême compte une section judiciaire et une section administrative).
- Cour constitutionnelle : sur les 9 juges, 3 sont des femmes (33,33 %).
- Si ce n'est au tribunal pour mineurs, aucun tribunal n'est présidé par une femme, ni ne compte de procureur femme, bien qu'il y en ait eu par le passé.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun.

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune information.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : afin d'augmenter le nombre de femmes au sein du système judiciaire, un programme de tutorat a été élaboré principalement pour les étudiantes en droit. Ce projet a pour objectif de les aider à obtenir de meilleurs résultats aux examens et à améliorer leur accès aux professions juridiques (juges, avocats, notaires, etc.). Il est le résultat de la collaboration de l'Institut national de formation juridique et des organisations de femmes de la société civile (AJM et la section malienne de Women in Law and Development in Africa). 50 étudiants (45 femmes et 5 hommes) ont participé à ce programme en septembre 2009 à Bamako[98]. D'autres mesures sont prévues afin d'assurer aux femmes un meilleur accès aux fonctions à responsabilité, notamment à travers des formations professionnelles.

14. Associations professionnelles de femmes : l'AJM est une association professionnelle de femmes juristes, créée en 1988. Parmi ses activités figurent :

- L'information aux femmes et aux hommes sur leurs droits et leurs devoirs ;
- L'aide juridique aux femmes et enfants disposant de ressources limitées ;
- La recherche appliquée visant à identifier les lacunes et les lois discriminatoires et à proposer des alternatives qui respectent la Constitution du Mali et les engagements internationaux ;
- La formation de juristes afin de les sensibiliser aux droits des femmes et de les encourager à faciliter la mise en œuvre des normes régionales et internationales dans ce domaine, lesquelles vont parfois plus loin que la législation nationale.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : le curriculum habituel de l'Institut national de formation juridique ne prévoit pas de formation sur les questions de genre. Cependant, des acteurs extérieurs offrent parfois des formations sur le genre aux juristes (voir point 14 ci-dessus). Aucune information n'était disponible sur la fréquence de ces formations ou sur le nombre de participants.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : aucune.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : en vertu de la Constitution, le Conseil supérieur de la magistrature peut prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des juges si nécessaire[99]. Il existe, au sein du ministère de la Justice, l'Inspection des services judiciaires. Cet organe a pour mandat de :

- « veiller au bon déroulement des services judiciaires et de tous les autres services relevant du ministère chargé de la justice ;
- contribuer au perfectionnement des méthodes de travail des magistrats et du personnel du service public de la justice ;
- inspecter les services judiciaires en vue d'améliorer le fonctionnement des institutions rencontrées ;
- effectuer, à la demande du ministre chargé de la justice, toutes enquêtes ou missions particulières entrant dans le cadre de ses attributions »[100].

18. Mécanismes de contrôle externe : le secteur de la justice fait l'objet d'une surveillance de la part du Médiateur de la République et de la Commission nationale des droits de l'homme. Aucune donnée n'était disponible quant à l'efficacité de ce mécanisme.

19. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme formel. Cependant, les organisations de la société civile collaborent avec le secteur de la sécurité de manière informelle (voir point 14 ci-dessus).

20. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune information disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Les Services pénitentiaires maliens font partie du ministère de la Justice et sont sous l'autorité de la Direction nationale de l'administration pénitentiaire et de l'éducation surveillée. Cet organe est responsable de l'élaboration de la politique des services pénitentiaires au niveau national ainsi que de la coordination et du contrôle des services rattachés[101]. Comme mentionné précédemment, la garde nationale joue également un rôle dans les services pénitentiaires[102]. En 2002, le Mali gérait 58 prisons[103].

Bien que les services pénitentiaires ne disposent pas d'une politique institutionnelle spécifique en matière de genre ni de structure pour traiter des questions de genre, les prisons sont soumises à

la politique genre du ministère de la Justice et à son responsable des questions relatives au genre. Il existe des règlements stipulant que les femmes et les mineurs doivent être détenus séparément des hommes. Cette séparation est respectée dans un centre de détention spécial pour femmes et mineurs à Bamako, qui ne compte que des gardiens femmes. Cependant, en dehors de la capitale, les femmes et les enfants seraient détenus dans des quartiers séparés au sein de prisons mixtes. Les détenues représentent une minorité nette (2,99 %) de la population carcérale totale. Ce pourcentage est plus élevé parmi les mineurs : les détenues adultes représentent seulement 0,57 % des prisonniers adultes, alors que les détenues mineures comptent pour 16,18 % du total des mineurs. Environ 15,00 % du personnel des services pénitentiaires et 12,28 % des gardiens sont des femmes. Il n'existe pas de politique ni de procédure pour traiter les cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste commis par le personnel des services pénitentiaires. Aucune formation sur les questions de genre n'a été organisée mais il est prévu d'intégrer les questions de genre dans le programme de formation actuel. Les services pénitentiaires disposent généralement des mêmes mécanismes de contrôle (mentionnés plus haut) que les autres institutions du secteur de la sécurité et leur efficacité n'est pas connue.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : les services pénitentiaires sont soumis à la même politique institutionnelle relative au genre que le ministère de la Justice (voir la section sur la Justice, point 11). Cette politique expose brièvement les actions spécifiques aux services pénitentiaires, notamment une évaluation des besoins en matière de réforme, la nomination de gardiennes dans les quartiers des prisons réservés aux femmes, une sensibilisation aux droits du prisonnier et une restructuration des mécanismes de contrôle interne.

2. Politiques de ressources humaines : les services pénitentiaires ne disposent d'aucune politique en matière de ressources humaines et sont sujets aux dispositions du Statut général de la fonction publique (voir la section sur les services de police, point 2)[104].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : toutes les prisons et tous les centres de détention sont dotés de dispositions et de règlementations définissant les comportements acceptables.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : il existe une politique de séparation des détenus hommes et femmes et des détenus mineurs et adultes, mais elle n'est appliquée totalement qu'au centre de détention de Bollé à Bamako, qui dispose de quartiers de détention distincts pour les femmes et les mineurs. En dehors de la capitale, les femmes sont détenues dans des sections séparées de la prison. Les détenues sont partout surveillées par des gardiennes.

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : ces procédures varient selon les règlementations des prisons. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : dans le centre de détention de Bollé à Bamako, les jeunes enfants peuvent rester avec leur mère. Le centre dispose, en outre, d'une infirmerie.

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : c'est le règlement de la prison qui fixe les sanctions. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : il n'en existe aucune au sein des services pénitentiaires. Le Comité aviseur pour les questions de genre (dépendant du ministère de la Justice) traite de certains aspects des questions genre, mais cet organe se consacre davantage au secteur de la justice (voir point 6 ci-dessus).

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : voir point 5 ci-dessus. Dans certaines régions, il existe des sections séparées pour les mineurs. En 2009, 24 mineures était détenues avec 87 détenues adultes au centre de détention de Bollé à Bamako[105], alors que le centre de détention pour mineurs de Bollé comptait 87 détenus mineurs et aucune détenue mineure. En dehors de la capitale, les détenues mineures et adultes sont également détenues dans des locaux séparés de la prison.

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : des cours et formations spécialisés sont organisés pour les détenus afin de les préparer pour leur réinsertion sociale. Aucune donnée supplémentaire n'était disponible.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : les prisons disposent d'infirmeries, mais elles sont mal équipées et leur personnel est souvent mal formé. Aucune donnée n'était disponible quant à d'éventuels traitements sexospécifiques.

13. Mécanismes de collaboration : certaines organisations de la société civile organisent des activités dans les prisons, afin de favoriser la réadaptation et la réinsertion sociale ou de fournir un soutien juridique.

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin :

- adultes hommes : 4 625 (93,51 %) ;
- adultes femmes : 148 (2,99 %) ;
- mineurs: 145 (2,93 % de tous les détenus et 83,82 % de tout les détenus mineurs) ;
- mineures : 28 (0,57 % de tous les détenus et 16,18 % de tous les détenus mineurs)[106].

15. Part du personnel féminin et masculin : 118 sur un total de 787 sont des femmes (15 %).

16. Grade du personnel féminin et masculin :

- surveillants de prison : 76 femmes sur 619 (12,28 %) ;
- contrôleurs : 3 femmes sur 172 (1,74 %) ;
- travailleurs sociaux : 0 femme sur 72 (0 %) ;
- gendarmes : 0 femme sur 1 (0 %) ;
- psychologues : 0 femme sur 2 (0 %) ;
- enseignants : 0 femme sur 3 (0 %) ;
- inspecteurs : 0 femme sur 12 (0 %)[107].

17. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. Cependant, un système de gestion de l'information en matière de ressources humaines a produit des rapports sur la représentation du personnel féminin (un premier rapport a été produit au mois de mai 2008). En outre, le Comité aviseur pour les questions de genre a émis un certain nombre de recommandations sur les moyens et méthodes à appliquer afin d'augmenter le nombre de femmes au sein du personnel du ministère de la Justice en général.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les recrues font l'objet d'une « enquête de moralité » et doivent fournir un extrait de leur casier judiciaire. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : les hommes ne sont pas autorisés à travailler dans le centre de détention pour femmes et mineurs de Bollé. Dans les autres prisons, les gardiens sont mixtes. En principe cependant, seules les femmes sont autorisées à surveiller les détenues.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

22. Associations professionnelles de femmes : aucune donnée disponible.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : le centre de détention de Bollé dispose d'infrastructures et d'équipements séparés pour le personnel féminin et masculin, ce qui n'est en revanche pas toujours le cas ailleurs. Les gardiens hommes et femmes portent généralement des uniformes différents.

FORMATION

24. Formation sur le genre : aucune.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune pour le moment ; cependant, il est prévu que la Commission de contrôle des conditions de détention intègre la dimension genre dans la formation générale du personnel sur les droits des détenus[108].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : il existe une Commission de contrôle des conditions de détention, mais aucune information n'a été trouvée concernant ses activités précises et son efficacité. La Direction nationale de l'administration pénitentiaire et de l'éducation surveillée contrôle les conditions des infrastructures de détention ainsi que des services pénitentiaires en général.

27. Mécanismes de contrôle externe : les services pénitentiaires font l'objet d'une surveillance de la part du Médiateur de la République et de la Commission nationale des droits de l'homme. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

28. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme formel pour le contrôle et de surveillance des services pénitentiaires par la société civile. Toutefois, des organisations non gouvernementales qui œuvrent au sein des infrastructures de détention dénoncent régulièrement les mauvaises conditions de détention, notamment sous la forme de rapports.

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucun cas n'a été signalé par le gouvernement. Toutefois, des cas auraient été dénoncés par des groupes de la société civile, mais les chercheurs ne sont pas parvenus à accéder aux rapports s'y rapportant.

NOTES

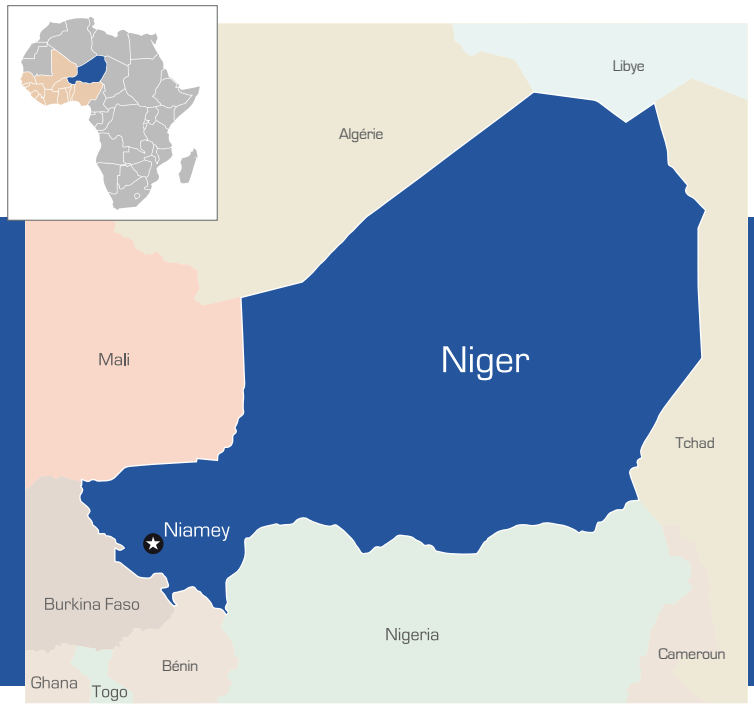
1. Division statistiques des Nations Unies, Département des affaires économies et sociales, « Population and Vital Statistics Report », Division statistiques des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf; Division des statistiques des Nations Unies, Département des affaires économies et sociales, « Millennium Development Goals Indicators », Division des statistiques des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division des statistiques des Nations Unies, Département des affaires économies et sociales, Division de la population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; La Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS ; Programme des Nations Unies pour le développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Nouhoum Sangaré, « Mali » dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève: DCAF, 2008), 185.
3. Les conflits armés ont principalement éclaté entre les bergers nomades et les cultivateurs sédentaires. En 2004, des conflits ont éclaté entre les tribus arabes et les tribus Kounta. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali », http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/mali_women.htm ; Eric G. Berman et Nicolas Florquin, « Mali » dans *Armed and Aimless: Armed Groups, Guns, and Human Security in the ECOWAS Region*, ed. Nicolas Florquin et Eric Berman (Genève : Small Arms Survey, 2005), 314.
4. Voir par exemple Berman et Florquin, « Mali », 313.
5. Sangaré, « Mali », 200.
6. Mahamadou Nimaga, « Mali » in *Perspectives on Security Sector Governance in Francophone West Africa*, ed. Alan Bryden et Boubacar N'Diaye (Genève: DCAF, 2011 à paraître).
7. Qui a pris fin officiellement en 1996 avec la cérémonie « Flamme de la paix » à Tombouctou. Lors de cette cérémonie, 3 000 armes légères ont été détruites symboliquement et 12 000 anciens combattants ont été démobilisés. Nicolas Florquin et Stéphanie Pézard, « Insurgency, Disarmament, and Insecurity in Northern Mali, 1990–2004 » dans *Armed and Aimless: Armed Groups, Guns, and Human Security in the ECOWAS Region*, ed. Nicolas Florquin et Eric Berman (Genève: Small Arms Survey, 2005), 47.
8. Nimaga, « Mali ».
9. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ».
10. Bréhima Beridogo, Assa Gakou Doumbia, Fanta Camara Gakou et Fatimata Dembélé Djourté, *Étude sur la situation de la femme au Mali* (Bamako : ministère de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille, Direction nationale de la promotion de la femme, Projet de renforcement des capacités des organisations féminines du Mali {RECOFEM}, 2007), http://www.genreenaction.net/IMG/pdf/Recofem_2007_rapport_final.pdf.
11. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ».
12. Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE), Centre de développement, « Gender Equality and Social Institutions in Mali », *L'index Institutions Sociales et Égalité homme-femme*, http://genderindex.org/country/mali.
13. Selon Women in Law and Development in Africa, officiellement au moins 300 femmes sont victimes de violences sexuelles chaque année à Bamako. Cependant, ce chiffre est bien en deçà de la réalité, la plupart des victimes ne signalant pas leur agression à la police « afin de préserver la dignité et l'honneur de la famille ». En outre, les auteurs de violence restent souvent impunis : seuls quelques-uns ont été condamnés en 2008. UNHCR, « Mali: Violence against Women on the Rise », Refworld, http://www.unhcr.org/refworld/publisher,IRIN,,MLI,48e5c988c,0.html.
14. Notamment dans les régions de Tombouctou et Gao. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Au moins 93,7 %. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ».
15. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali »; Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
16. Certaines filles ont été mariées à 9 ou 10 ans selon un rapport des Nations Unies de 2004 cité dans Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
17. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Cette pratique est appelée lévirat. UNHCR, « Mali ».
18. Fatimata Dicko-Zouboye et Kadidia Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali : état des lieux et nouvelles perspectives* (Genève et Bamako: DCAF et PGPSP, 2011), 3; afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ».
19. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ».
20. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 21.
21. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ».
22. Nimaga, « Mali ». Voir aussi Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, Genre et sécurité au Mali, 12; Sangaré, « Mali », 187-188 et *Constitution du Mali* (1992), Décret 92-0731 P-CTSP portant promulgation de la Constitution, article 44.
23. *Constitution du Mali*, article 70
24. Sangaré, « Mali », 187. Voir aussi *Constitution du Mali*, article 55.
25. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, Genre et sécurité au Mali, 2. Depuis 2002, selon des chiffres fournis par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), la représentation des femmes au sein du Parlement n'a pas évolué, alors que le nombre de ministres femmes a augmenté: 14 parlementaires femmes sur 147 (9,52 %) et 4 ministres femmes sur 28 (14,29 %). PNUD Mali, « Mali : Equité du Genre » PNUD, http://www.ml.undp.org/bgender.htm.
26. Maïga Sina Damba (Ministre de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille), « Lancement Projet : Promouvoir la Justice pour les Femmes dans la Gouvernance Démocratique au Mali », (discours prononcé à Bamako le 17 juillet 2010), http://www.mpfef.gov.ml/discours_projet_genre%20_%2017_07_2010.pdf.
27. Ibid.
28. Ibid.
29. Zeïni Moulaye, « Problématique de la sécurité au Mali : Dr Zeïni Moulaye fait le point », *Le National*, 21 décembre 2009, http://www.malijet.com/actualite-politique-au-mali/probl_matique_de_la_s_curit_au_mali_dr_zeni_moulaye_fait_le_poin.html.
30. Le Centre pour le contrôle démocratique des forces armées (DCAF) et le Centre d'études en droits humains et démocratie (CEDHD), « Une perspective de politique de sécurité nationale : Mali » (Document de discussion pour la conférence « Intégrer la sécurité humaine dans les politiques de sécurité nationale dans le nord-ouest de l'Afrique », co-organisée par le CEDHD et le DCAF à Rabat, Maroc, 23-24 novembre 2010).
31. Direction du développement et de la coopération (DDC), « Programme gouvernance partagée de la sécurité et de la paix : présentation », (Suisse: Département fédéral des Affaires étrangères, 2010), http://www.cooperation-suisse.admin.ch/mali/fr/Accueil/ressources/resource_fr_192686.pdf.
32. En 1994, le gouvernement a également préparé un livre blanc sur la situation en matière de sécurité dans le nord, ainsi qu'un plan d'action pour consolider le processus de paix dans le nord. Sangaré, « Mali », 193.
33. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 26; DCAF et CEDHD, « Une Perspective de politique ».
34. Nimaga, « Mali »; Sangaré, « Mali », 188.
35. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 2, 10.
36. PNUD Mali, « Lancement de la stratégie genre au Mali », PNUD http://www.undp.org.ml/index.php?option=com_content&view=article&id=178:srategie-genre&catid=255:actualites-accueil.
37. Selon AFROL, le plan d'action de 1996 sur 4 ans pour la promotion de la femme n'a toujours pas abouti, mais il continue d'exercer une influence sur les projets du gouvernement. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ». En outre, une politique genre et un plan d'action national genre couvrant la période de 2002 à 2006 ont été lancés conjointement et un autre adopté en décembre 2008. PNUD Mali, « Mali: Equité du Genre ».
38. PNUD Mali, « Mali: Equité du Genre »; Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 2.
39. *Constitution du Mali*, article 2.
40. *Code pénal du Mali* (Loi No 61-99 AN-RM du 3 août 1961), Titre II, Section II, « Coups et blessures, violences ».
41. Articles 212, 243 et 244 du *Code pénal du Mali* tels qu'annotés in Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 21.
42. Selon les Nations Unies, « le programme interdit aux centres de soin de pratiquer les mutilations génitales féminines, la sensibilisation du personnel aux effets des mutilations génitales et la reconversion

des femmes pratiquant l'excision ». Division des Nations Unies pour l'avancement de la femme, « Ordinance portant création du programme national de lutte contre la pratique de l'excision (4 juin 2002) », la Base de données du Secrétaire général de l'ONU sur la violence contre les femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/countryInd.action?request_locale=fr.

43. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Mali ».
44. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 21.
45. Nimaga, « Mali ».
46. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 2.
47. Union inter-parlementaire (UIP), « Les femmes dans les parlements nationaux : état de la situation au 31 janvier », UIP, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
48. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 2.
49. ONU femmes, « 2010 – Mali : l'Assemblée nationale inaugure le Réseaux des parlementaires maliens pour la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants », Say NO, http://www.saynotoviolence.org/join-say-no/2010-mali-national-assembly-inaugurates-network-malian-mps-combat-violence-against-women.
50. Les personnes interrogées qui ont fourni les informations contenues dans cette section ont été : l'inspecteur en chef des services de sécurité et de protection civile, le secrétaire général du ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile, et le chargé de mission pour les questions relatives au genre.
51. Sangaré, « Mali », 189.
52. Ibid., 188.
53. Ibid., 186.
54. Nimaga, « Mali ».
55. *Décret d'application du Code du travail* (décret no96-178/P-RM du 13 juin 1996), http://www.droit-afrique.com/images/textes/Mali/Mali%20-%20Code%20travail%20-%20Decret%20application.pdf ; *Loi no 92-020/Portant Code du travail en République du Mali* (1992), http://www.droit-afrique.com/images/textes/Mali/Mali%20-%20Code%20du%20Travail.pdf.
56. Ministère de la Défense et des anciens combattants, *Code de conduite des forces armées et de sécurité au Mali* (novembre 2008), http://www.cdomp-mali.org/article.php3?id_article=60.
57. Entretien avec le chargé de mission pour les questions relatives au genre du ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile, mars/avril 2010.
58. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 2.
59. Données de l'Inspection générale des services de sécurité, février 2010.
60. Ibid.
61. Nimaga, « Mali ».
62. Ibid.
63. Ibid.
64. Ibid.
65. Ibid.
66. Les personnes qui ont été interrogées pour cette section sur les forces armées et la gendarmerie sont : le chef d'état-major général de l'armée, le chef de l'école de gendarmerie, le chef des écoles militaires, le directeur adjoint du génie militaire, chef adjoint d'état-major de la garde nationale.
67. Sangaré, « Mali », 186.
68. En réalité, elles sont sous la responsabilité du ministère en charge des forces armées pour des raisons administratives. Toutefois, durant leurs opérations, elles se trouvent sous l'autorité du ministère en charge de la sécurité intérieure. Elles peuvent également remplir des fonctions au nom du ministère de la Justice ou de tout autre ministère, si nécessaire. Sangaré, « Mali », 188, 190 ; Nimaga, « Mali ».
69. Nimaga, « Mali » ; Sangaré, « Mali », 190.
70. Sangaré, « Mali », 190.
71. Nimaga, « Mali » ; Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 13.
72. Toutefois, étant placées sous l'autorité du même ministère (le ministère de la Sécurité intérieure et de la Protection civile), elles auraient amélioré leur travail de collaboration. Nimaga, « Mali ».
73. Ibid.
74. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 22.
75. Données de l'Inspection générale des services de sécurité, février 2010.
76. Ibid.
77. Données de la Direction des écoles militaires, février 2010.
78. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 3.
79. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information des Nations Unies, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
80. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 22.
81. Cette formation a été élaborée en collaboration avec l'Agence canadienne de développement international dans le cadre du « Projet de développement de capacités en maintien de la paix et sécurité » (2001-2006). Ibid, 29.
82. Nimaga, « Mali ».
83. Ibid.
84. Loi N°97-022 du 14 mars 1997 instituant le médiateur de la République; Décret N° 06 117du 6 mars 2006 portant création de la commission nationale des droits de l'homme; Loi n° 03 – 030 du 25 août 2003 instituant le vérificateur général.
85. Nimaga, « Mali ».
86. Ibid.
87. Ibid.
88. *Constitution du Mali*, articles 25 et 81.
89. Ibid, article 82.
90. Nimaga, « Mali ».
91. Ibid.
92. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 16 et Ministère de la Justice, *Politique d'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la justice* (Bamako : décembre 2008).
93. Ibid, 20.
94. Ibid, 20.
95. Données jusqu'à 2008 telles que présentées dans ibid., 19.
96. Ibid., 19.
97. Ibid., 19.
98. Le projet a été financé par le Gouvernement canadien.
99. *Constitution du Mali*, article 82.
100. Nimaga, « Mali ».
101. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 15.
102. Sangaré, « Mali », 190.
103. King's College London, « Prison Brief Mali », World Prison Brief, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=31.
104. *Décret d'application du Code du travail* ; Loi n° 92-020.
105. Initiative africaine pour la sécurité humaine, « Criminalité et justice criminelle », *ISS Monograph* n° 162, juin 2009, 58.
106. Données au mois de juin 2008, telles que citées dans ibid., 59.
107. Données au mois de juin 2008, telles que citées dans ibid., 59.
108. Dicko-Zouboye et Sangaré-Coulibaly, *Genre et sécurité au Mali*, 25.

Niger

Diallo Boubacar
Anki Sjöberg



EN BREF[1]

- **Population : 11 060 291 habitants ; 49,88 % d'hommes, 50,12 % de femmes (2001)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 65,9 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2005)**
- **Espérance de vie : 50,3 ans pour les hommes, 52 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 42,9 % pour les hommes, 15,1 % pour les femmes (2005)**
- **Taux de fécondité : 7 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 167 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 0 % (2005)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 123 sur 180 (2010)**

Note de l'éditeur : *en raison du coup d'État militaire de février 2010, un gouvernement de transition était en place au moment des recherches, effectuées en mars-avril 2010. Des efforts ont été faits pour garantir l'exactitude et l'actualité des informations, et des recherches documentaires supplémentaires ont été menées par la suite pour apporter les mises à jour disponibles.*

INTRODUCTION*

Depuis l'obtention de son indépendance de la France en 1960, le Niger a fait des progrès considérables dans la démocratisation de ses structures de gouvernance, surtout à partir de 1990[2]. Toutefois, le pays reste confronté à un grand nombre de défis politiques, sociaux, économiques ainsi qu'en matière de sécurité[3]. Non seulement le Niger est-il l'un des pays les moins développés au monde[4], mais il a en outre été en proie à plusieurs reprises à des troubles politiques, y compris à un certain nombre de coups d'État[5]. Le coup d'État le plus récent a eu lieu en février 2010, lorsque le président Mamadou Tandja a pris des mesures pour étendre ses pouvoirs au-delà d'un second mandat, dissolvant à la fois la Cour constitutionnelle et le Parlement. Ces manœuvres politiques lui ont valu d'être renversé par une junte militaire. Une nouvelle constitution[6] a été votée en novembre 2010 et des élections parlementaires et présidentielles libres se sont tenues en janvier 2011, le second tour des élections présidentielles étant prévu pour mars 2011[7]. Le Niger a également dû faire face à des insurrections armées, tout particulièrement de la part des Touaregs dans le nord du pays. Des traités de paix ont été signés en 1995 puis de nouveau en 2009, mais leur mise en œuvre s'est révélée incomplète et la région du nord demeure marginalisée[8].

Au Niger, un certain nombre d'institutions sont habilitées à recourir à la force pour protéger l'intégrité territoriale, assurer la sécurité de la population, maintenir l'ordre public et protéger l'environnement. Les forces jouissant d'un statut militaire, comme les forces armées nationales et la gendarmerie nationale, sont sous l'autorité du ministre de la Défense nationale. Les forces dotées d'un statut civil, comme les services de police, sont sous l'autorité du ministre de la Sécurité interne[9]. La réforme du secteur de la sécurité a été identifiée comme une mesure devant être prise pour éradiquer « la culture des coups d'État au sein des forces armées nigériennes » et résoudre le problème de l'indiscipline à l'intérieur du secteur[10]. Certaines sources font état de cas d'abus de pouvoir de la part d'acteurs de la sécurité, notamment des cas d'arrestations et de détentions illégales, de harcèlement à l'encontre de civils et de demandes de pots de vin, entre autres formes de

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

corruption[11]. À l'heure actuelle, les forces armées disposent d'un budget beaucoup plus important que les autres institutions du secteur de la sécurité (ISS), notamment le secteur de la justice, dont le budget est jugé par beaucoup comme insuffisant[12]. Les fournisseurs informels de services de sécurité, comme les mouvements rebelles, les milices privées, les groupes de surveillance de voisinage[13] et les entreprises de sécurité privées prolifèrent en raison de l'incapacité de l'État à apporter sécurité et protection à la population[14]. Parmi les sources d'insécurité dans les régions désertiques du nord et du sud figurent la présence de mines antipersonnel, d'insurrections et de groupes armés étrangers et le trafic de drogues et d'êtres humains[15]. La réintégration des anciens combattants fait également partie des défis à relever[16].

La Constitution de 2010 inclut, en plus du principe de non-discrimination, le principe de l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes et un engagement de l'État nigérien à combattre la violence envers les femmes dans la sphère publique comme privée[17]. Pourtant, la violence physique, verbale et psychologique à l'encontre des femmes et des filles est une réalité répandue et tolérée au Niger[18], où leur statut social est considéré comme inférieur à celui des hommes et des garçons[19]. Le Niger a émis une série de réserves à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et tarde à mettre en œuvre la législation nationale, notamment concernant la punition des auteurs d'abus contre les femmes[20]. Parmi les principales formes de violence sexiste figurent la violence domestique[21], le mariage d'enfants[22], la mutilation génitale féminine (MGF)[23] et le trafic de femmes et d'enfants[24]. Bien que l'esclavage soit illégal et proscrit par la Constitution, les femmes et les filles continuent d'en être victimes au Niger[25]. L'esclavage et la violence domestique sont des crimes généralement commis en toute impunité, d'aucuns soulignant que « les femmes victimes de violence ont la possibilité de s'adresser aux tribunaux coutumiers ou officiels, mais [qu']elles sont peu nombreuses à le faire. De nombreuses femmes n'ont pas connaissance des lois en vigueur ; d'autres craignent d'être stigmatisées par la société ou répudiées par leur mari. Les familles interviennent dans les cas les plus graves »[26].

Cependant, les ISS du Niger ont fait quelques progrès remarquables en matière d'intégration systématique de la dimension genre. Une politique nationale sur le genre a été adoptée et des mesures ont été prises pour améliorer la législation visant à combattre la violence contre les femmes et les filles. Des quotas introduits pour augmenter la participation féminine dans la sphère politique ont déjà eu un impact positif. Malgré ces avancées, il reste d'importants obstacles à l'intégration de politiques et de services favorisant l'égalité des sexes dans le secteur de la sécurité. L'intervention des forces armées dans la politique a ralenti la démocratisation du secteur de la sécurité. De plus, les femmes sont très peu représentées au sein des ISS, et la participation des femmes dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité est faible. Selon les données disponibles, les services de police présentent la représentation féminine la plus élevée, à environ 5 %, comparée à 3,71 % dans la gendarmerie nationale et 2 % dans les forces armées. Le personnel féminin occupe généralement des grades inférieurs et exerce des fonctions administratives et d'appui. En raison du manque de données, il a été impossible de dresser un profil genre du secteur de la justice. Enfin, les sources disponibles sur les services pénitentiaires n'ont pas fourni suffisamment d'information sur la part du personnel féminin.

Au sein des forces armées, les femmes ne peuvent pas être affectées à tous les postes. Ce n'est en revanche pas le cas dans la police nationale, la gendarmerie nationale et les services pénitentiaires. Toutes les institutions du secteur de la sécurité prévoient un congé de maternité, et la gendarmerie offre des conditions particulièrement favorables pour les femmes qui allaitent. Néanmoins, ces institutions manquent toutes de politiques, structures et procédures relatives au genre et n'offrent peu voire aucun service spécialisé pour les victimes de violence sexiste. Dans les services pénitentiaires, hommes et femmes devraient en principe être détenus séparément, mais ce n'est souvent pas le cas dans la pratique. En raison de la surpopulation carcérale et du manque de ressources, les droits des détenues enceintes ou venant d'accoucher sont rarement respectés. Si les forces armées et les services pénitentiaires ont bénéficié de quelques rares formations sur le genre, les services de police n'en ont reçu aucune. Une collaboration a lieu ponctuellement avec la société civile, surtout sur l'instigation du personnel féminin des forces armées et de la gendarmerie. La plupart des ISS disposent de mécanismes de contrôle interne, et certaines, de mécanismes de contrôle externe.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU NIGER*

Prestation de services

Police nationale
Garde nationale
Forces armées nigériennes
Gendarmerie nationale
Système judiciaire
Administration pénitentiaire et des grâces
Organisations de la société civile

Contrôle

Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité, de la Décentralisation et des Affaires religieuses
Ministère de la Défense nationale
Ministère de la Justice
Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant
Conseil supérieur de la défense nationale
Commission nationale des droits de l'homme et des libertés fondamentales
Système judiciaire
Assemblée nationale
- Réseau des parlementaires nigériens sur les questions du genre

Organisations de la société civile

* Il s'agit ici uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

L'autorité en matière de politique et de gouvernance du secteur de la sécurité est centralisée autour du président, qui dirige les forces armées. Il nomme les officiers militaires de haut-rang, sur la base des recommandations faites par le ministre de la Défense et le Conseil supérieur de la défense nationale, un organe consultatif. Le Conseil supérieur est présidé par le président et est composé, entre autres, du président de l'Assemblée nationale, du Premier ministre, des ministres responsables de la sécurité et de la défense et du chef de l'état-major des armées. En 2009, une femme a rejoint le Conseil supérieur en qualité de présidente de la Cour constitutionnelle. Les ministres de l'Intérieur et des Finances jouent également un rôle dans la gestion de la sécurité[27]. Le contrôle devrait se voir/être partiellement décentralisé avec l'entrée en vigueur de la Constitution de la septième République, adoptée en novembre 2010.

Un certain nombre de politiques et d'institutions ont été mis en place pour promouvoir les femmes et combattre la violence à l'encontre des femmes et des filles. Des améliorations en ce sens ont été apportées à la législation, bien que le Code de la famille continue à discriminer les femmes et les filles. Un succès notoire a été la mise en place de quotas pour remédier à la sous-représentation des femmes dans la sphère politique. Ces quotas ont entraîné une augmentation de la part des femmes de 8 % en 1999 à 25 % en 2008 dans le gouvernement[28], et de 1,2 % en 1999 à 12,4 % en 2004 au Parlement[29]. La représentation des femmes dans la fonction publique a atteint 20 % parmi les cadres supérieurs et 31 % sur l'ensemble des postes[30]. Le niveau de participation des femmes dans le contrôle parlementaire du secteur de la sécurité n'est pas connu, mais, sur le plan général, la participation du Parlement à la gouvernance de la sécurité est jugée faible.

Le Niger est État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union Africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale : les chercheurs n'ont pu accéder à aucun document relatif à la sécurité ou à la défense. Depuis le coup militaire de février 2010, la politique en matière de sécurité est dictée par la Constitution de novembre 2010, dont la version finale n'a pas pu être consultée par les chercheurs. La base légale pour la division du travail entre les différents organes du secteur de la sécurité est précisée dans les décrets gouvernementaux et les règlements respectifs de chaque institution du secteur de la sécurité[31].

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Constitution de la septième République du Niger (2010) :*** le principe de non-discrimination sur la base du sexe est entériné dans l'article 2, qui interdit par ailleurs les traitements cruels, inhumains et dégradants ainsi que l'esclavage. En outre, elle affirme l'engagement du gouvernement à combattre toutes formes de discrimination et de violence contre les femmes et les filles, conformément à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (article 22). Enfin, la Constitution prévoit des politiques spécifiques qui visent à garantir l'accès de « certaines catégories de citoyens » (notamment les femmes) aux institutions publiques par le biais de mesures juridiques spéciales, comme « la politique nationale sur le genre et le respect des quotas » (article 10)[32].
- ***Politique nationale sur le genre (2008) :*** fournit un résumé des indicateurs et des statistiques sur le genre au Niger et propose un cadre stratégique et institutionnel pour mettre en œuvre la politique. L'un de ses 4 axes stratégiques vise spécifiquement à renforcer les droits des femmes et des filles et à combattre la violence à leur encontre[33].
- ***Loi sur la santé et la reproduction (2006)***[34] ***:*** interdit la violence contre les femmes et les filles en général, comme la MGF (article 7) et l'exploitation et la traite des êtres humains (article 19).
- ***Amendement du Code pénal (2003)***[35] ***:*** des modifications en faveur des femmes et des filles ont été apportées au Code pénal en juin 2003 (valables à partir de 2004). Elles renforcent les interdictions en matière de MGF (articles 232.1-232.3), de harcèlement sexuel (article 281.1) et de viol (articles 283–284).
- ***Code de la famille :*** le nouveau Code de la famille est en cours d'élaboration depuis 1976, mais la protection renforcée et les réformes ont jusqu'à présent été bloquées par des éléments conservateurs au sein de la société nigérienne, qui tiennent à ce que la loi coutumière traditionnelle régisse les questions familiales, telles que le mariage, le divorce, la garde des enfants, les droits de succession et la sexualité[36].

Malgré ces avancées, il existe encore des lacunes dans la législation et des faiblesses dans sa mise en application[37].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : le rôle du Parlement nigérien dans la gouvernance de la sécurité est limité, bien qu'il se soit accru depuis 1991[38] pour inclure : la ratification d'accords de défense, l'autorisation de déclarations de guerre ou le déploiement de troupes nationales à l'étranger et l'approbation du budget de la défense à l'intérieur du budget national[39]. La Commission parlementaire permanente sur la défense et la sécurité a la possibilité d'ouvrir des enquêtes et d'interpeller les ministres concernés sur les politiques de sécurité et leur mise en œuvre ainsi que d'examiner le budget[40]. Aucune donnée n'était disponible sur les membres de cette commission. Le parlement demeure peu enclin à aborder les questions de sécurité, tandis que le gouvernement est réticent à soumettre les rapports sur la sécurité au parlement, dont la capacité est limitée[41]. La Constitution de 2010 a instauré un parlement bicaméral, mais ce système doit encore être mis en œuvre[42].

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : étant donné que les résultats des élections du 31 janvier 2011 n'étaient pas encore confirmés au moment de la rédaction de ce profil, aucune donnée sur la représentation des femmes au parlement n'était disponible[43].

Il existe un Réseau des parlementaires nigériens sur les questions de genre[44]. En outre, les femmes parlementaires joueraient un rôle important dans le lobbying en faveur des questions de genre auprès du parlement et du gouvernement, notamment en vue d'une amélioration de la législation pertinente, de la mise en œuvre de politiques sur le genre et de l'attribution de budgets correspondants[45].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant a été créé en 1989[46]. Sous le gouvernement de transition, ce ministère est dirigé par une femme. Son mandat consiste à définir et à mettre en œuvre des politiques et des stratégies nationales pour la promotion des femmes. À cette fin, il est pourvu d'une Direction pour la promotion de la femme, qui constitue le mécanisme général de coordination opérationnelle. Le ministère comprend également un Observatoire national pour la promotion de la femme qui joue un rôle de contrôle, des agents de liaison au sein des différents ministères et des conseillers en genre auprès du président et du Premier ministre[47]. Par ailleurs, un certain nombre de mesures ont été prises pour accélérer la mise en œuvre d'activités relatives au genre au Niger, comme des opérations de cartographie institutionnelle et des analyses de la situation des femmes et des enfants (2009)[48], l'introduction de quotas en faveur des femmes (10 % à l'Assemblée nationale, 25 % au gouvernement, 25 % dans les missions diplomatiques, 25 % dans l'administration centrale et 25 % dans les bureaux et les entreprises de l'État)[49] et des campagnes pour prévenir la violence envers les femmes (2006-2009, 2010)[50]. Cependant, le ministère n'est pas directement impliqué dans le contrôle du secteur de la sécurité.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

Les forces de sécurité civiles au Niger incluent la police nationale et les forces d'intervention et de sécurité nationales, également connues sous le nom de garde nationale[51]. Placée sous l'autorité du ministère de l'Intérieur, la police nationale doit répondre au directeur général de la police nationale. Son département le plus important est celui de la sécurité publique. Elle est également composée de départements pour les enquêtes criminelles, la surveillance du territoire et les renseignements généraux[52]. La police nationale est déployée dans les centres urbains et semi-urbains, alors que les zones rurales sont du ressort de la gendarmerie nationale[53]. Les services de police sont régis par un cadre législatif clair[54], mais des irrégularités – comme le non-respect de la période légale de garde à vue et les abus physiques et psychologiques sur les détenus – sont commises dans les régions reculées où la supervision est minimale[55]. La garde nationale, plus nombreuse que la police nationale (10 000 par rapport à 8 500 membres), est déployée comme force de soutien pour assurer la sécurité des autorités et des édifices publics, maintenir l'ordre public avant tout dans les zones rurales et fournir des services de surveillance dans les prisons. Elle a été créée après l'accord de paix conclu en 1997 entre le gouvernement et différents mouvements rebelles et compte dans ses rangs d'anciens combattants rebelles. Bien que la garde nationale soit officiellement considérée comme une force civile, elle est totalement indépendante de la police et est dirigée par un officier supérieur de l'armée. Ses membres reçoivent la même formation que les militaires. Sur le plan formel, son mandat ne fait pas concurrence à ceux de la police et de la gendarmerie et inclut sporadiquement des missions de type militaire, notamment de contrôle régional et de défense territoriale[56]. Au-delà de ces informations, les données sur la garde nationale sont limitées. Par conséquent, les indicateurs ci-après se concentrent sur la police nationale.

Cela dit, les données sur la police nationale sont également rares. Environ 5 % de ses membres sont des femmes, tandis qu'elles constituent à peine 3 % de la garde nationale, dont l'effectif s'élève à 10 000 membres. Quelque 90 % des femmes travaillant dans les services de police occupent des postes subalternes. Il semble qu'il n'existe pas de restrictions officielles sur l'affectation des femmes au sein de la police. Néanmoins, les données sur les politiques et structures relatives aux ressources humaines, au genre et à la violence sexiste, sur la prestation de services et sur les formations sur le genre sont trop limitées pour pouvoir déterminer le degré de systématisation de la prise en compte du genre au sein de la police nationale. Il existe des mécanismes établis pour le contrôle interne, mais on en sait peu sur l'existence et le fonctionnement du contrôle externe (y compris par la société civile).

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune politique n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : aucune donnée disponible.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune donnée disponible.

4. Code de conduite sensible au genre : certaines sources indiquent qu'il existe un code de conduite, mais ne permettent pas d'établir s'il est sensible au genre.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune source ne précise s'il existe des procédures opérationnelles spéciales pour répondre aux cas de violence sexiste. Toutefois, le travail de la police sur les questions criminelles est basé sur le Code pénal. Il est donc soumis aux règles du Code de procédure pénale et mené sous l'égide du procureur général[57]. Le viol, le harcèlement sexuel et la MGF sont tous interdits en vertu du Code pénal (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2).

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune donnée disponible.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : aucune donnée disponible.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : aucune donnée disponible.

9. Mécanismes de collaboration : aucune donnée disponible.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin :

- Police nationale : selon certaines estimations, il y a 8 500 policiers, dont 425 femmes (5 %)[58]. Néanmoins, d'autres sources font état d'un effectif total de 6 000 policiers en 2010, avec une représentation féminine de 2,18 % (soit 131 femmes), légèrement plus qu'en 2009 (120 policières)[59].
- Garde nationale : elle compte environ 10 000 membres, dont 300 femmes (3 %)[60].

11. Grade du personnel féminin et masculin : en 2008, les services de police comptaient environ 40 commissaires, 120 officiers et 300 inspecteurs[61]. Selon les estimations les plus basses mentionnées précédemment (effectif total de 6 000), parmi les 120 femmes travaillant dans la police en 2009, une seule était cadre supérieure et deux étaient commissaires. En 2010, il y avait aussi 11 femmes inspecteurs, tandis que les 118 autres occupaient des postes subalternes (90,1 %)[62].

12. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucune donnée disponible.

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune donnée disponible.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : les femmes ne seraient exclues d'aucun poste au sein de la police nationale. Aucune donnée n'était disponible pour la garde nationale[63].

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune. Toutefois, les femmes travaillant dans les services de police sont aujourd'hui confrontées à moins de restrictions que par le passé en termes « d'emploi et d'accès aux postes à responsabilité »[64].

17. Associations professionnelles de femmes : aucune donnée disponible.

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : aucune donnée disponible.

FORMATION

19. Formation sur le genre : aucune donnée disponible.

20. Systématisation de la prise en compte du genre dans la formation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : le contrôle interne est du ressort de la Division d'inspection de la police nationale. En plus de surveiller les dysfonctionnements internes, l'inspection est chargée d'examiner les plaintes déposées par les victimes d'abus présumés de la part de la police. Les plaintes sont limitées et l'inspection agirait plutôt comme une force de dissuasion. Des sanctions sont imposées conformément à la loi et au code de conduite de la police. La garde nationale n'a en revanche pas de division d'inspection[65].

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : le ministère de l'Intérieur.

23. Contrôle par la société civile : différentes associations nigériennes de défense des droits humains travaillent sur les questions de sécurité. Les 2 acteurs principaux sont le Collectif des organisations de défense des droits de l'homme et de la démocratie et l'Association nationale des droits de l'homme[66]. Aucune donnée spécifique n'était disponible au sujet de leur travail de contrôle.

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune donnée disponible.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Les forces de défense nigériennes incluent les forces armées nationales, la gendarmerie nationale[67] et la garde présidentielle. Les forces armées nationales sont composées de l'armée de terre et de l'armée de l'air[68]. Étant donné leurs nombreuses interventions dans l'histoire du pays sous la forme de coups d'État, les forces armées ont la réputation d'être politisées, et les fréquentes mutineries témoignent des problèmes de discipline qui règnent en leur sein[69]. Les forces armées nationales sont régies sur le plan interne par l'ordonnance 99-62 du 20 décembre 1999, qui a établi les statuts du personnel des forces armées et de la gendarmerie nationale. Les forces armées comme la gendarmerie sont placées sous l'autorité du ministère de la Défense. La gendarmerie, en plus de son mandat de maintien de l'ordre public[70], surtout dans les zones rurales, fait office de police militaire. Elle a une structure de commandement indépendante depuis 1993, sous l'autorité directe du ministre de la Défense[71]. Contrairement aux forces armées, elle n'a jamais été impliquée dans des coups militaires. Elle est considérée comme un corps d'élite, quoique moins bien armée que la garde présidentielle, dont la mission est de protéger le président[72]. Les données au sujet de la garde présidentielle sont trop limitées pour pouvoir la couvrir dans cette section.

Les femmes sont faiblement représentées dans les forces armées nationales (2,00 %), et sont à peine plus nombreuses dans la gendarmerie nationale (3,71 %). Elles occupent essentiellement des fonctions administratives, d'appui et subalternes dans les deux institutions. Les politiques de gestion des ressources humaines, notamment dans la gendarmerie, prévoient un congé de maternité et le droit à un emploi du temps allégé pendant l'allaitement. Les chercheurs n'ont pu accéder à aucune politique ou information quant aux structures internes sur le genre. En outre, aucune procédure spécifique pour répondre aux cas de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence sexiste perpétrés par des membres des forces armées n'a été identifiée. Une collaboration ponctuelle s'opère entre les forces armées et la société civile, laquelle est surtout le fait de membres du personnel féminin. Quelques femmes ont participé à des opérations de maintien de la paix. Il n'existe aucun objectif connu de recrutement pour les femmes, bien que les forces armées et la police semblent toutes deux encourager le recrutement féminin. Selon certaines sources, les femmes ne peuvent pas accéder à tous les postes dans les forces armées, ce qui n'est pas le cas dans la gendarmerie. Il existe dans une certaine mesure des infrastructures et des équipements séparés pour les hommes et les femmes. De rares formations sur le genre ont été dispensées, mais uniquement au sein des forces armées. Enfin, il existe des mécanismes de contrôle interne et externe.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : ni les forces armées nationales, ni la gendarmerie n'ont de politique sur le genre. Cependant, il existe des politiques visant à intégrer les femmes dans les forces armées, notamment dans les services médicaux, l'administration et les différentes missions de maintien de la paix auxquelles participe le Niger[73]. Selon certaines sources, le Niger tient compte de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU lorsqu'il forme des missions de maintien de la paix. Les chercheurs n'ont toutefois pas eu accès à des documents confirmant cette affirmation. D'autres sources indiquent qu'il existe des politiques au sein des forces armées qui discriminent les femmes.

2. Politiques de ressources humaines :

Forces armées :

- Mariage : les statuts militaires prévoient un lapse de temps obligatoire (non spécifié) entre le recrutement et le mariage éventuel ;
- Congé de maternité : le personnel féminin a droit à un congé de maternité, conformément aux règlements généraux du travail[74] ;
- Congé de paternité : aucun.

Gendarmerie :

- Mariage : 1 semaine de congé pour les femmes et les hommes ;
- Grossesse et congé de maternité : le personnel féminin a droit à 14 semaines de congé de maternité et peut être autorisé à porter des vêtements civils en fin de grossesse ;
- Congé de paternité : aucun ;
- Allaitement : pendant l'allaitement, le personnel peut être autorisé à réduire ses heures de travail (le plein-temps étant fixé à 40h/semaine) ;
- Soins médicaux : selon certaines informations, 80 % des frais médicaux sont couverts par l'État ;
- Retraite : les mêmes conditions s'appliquent aux femmes et aux hommes, la pension étant payée par une caisse de retraite[75].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune, hormis celles figurant dans le Code pénal (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2).

4. Code de conduite sensible au genre : aucune, mais il existe des codes de conduite et de déontologie génériques[76].

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : en plus des interdictions figurant dans le Code pénal (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2) et dans le Code de procédure pénale, il existe un code de la justice militaire ainsi que des règlements généraux de discipline[77]. Aucune source ne précise si ces codes et règlements contiennent des éléments sensibles au genre ou spécifiquement liés à la violence sexiste. Selon certaines indications, la hiérarchie prend néanmoins au sérieux les cas de harcèlement et de violence sexuels[78].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune source n'a permis d'établir si les forces armées étaient dotées d'un bureau ou d'un responsable des questions relatives au genre. Cependant, il existe un service d'action sociale qui s'occuperait des « questions de genre et même de tout autre cas social »[79]. La gendarmerie ne dispose d'aucune structure traitant des questions de genre.

7. Mécanismes de collaboration : le personnel féminin des forces armées collabore avec des organisations non-gouvernementales (ONG) dans le cadre des célébrations de la Journée internationale de la femme. La gendarmerie travaille également en partenariat avec des ONG, des agences de l'ONU et le ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant[80].

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin :

- Forces armées : selon certaines estimations, l'effectif total s'élèverait à 12 000 membres, avec environ 2 % de femmes. D'autres statistiques sont bien plus basses, faisant état d'un effectif total de 10 943 militaires, dont seulement 41 femmes (0,41 %)[81]. Il n'y a aucune femme parmi les 1 000 membres de l'armée de l'air.
- Gendarmerie : des estimations récentes font état d'un effectif total de 5 395, dont environ 200 femmes (3,71 %)[82]. D'autres chiffres légèrement plus bas indiquent que les femmes comptent pour 3,33 % du personnel[83].

9. Grade du personnel féminin et masculin :

Forces armées :

- Selon certaines informations, la majorité des 240 femmes servant dans les forces armées occupent « des postes administratifs et d'appui »[84].
- Les chiffres de 2003 indiquent que parmi les 10 000 membres des forces armées, environ 5 % étaient officiers, 28 % sous-officiers et 67 % avaient d'autres grades[85].
- Selon les estimations actuelles, il y a 8 femmes sur un total de 661 officiers (1,21 %), et environ 33 femmes sur un total de 2 846 sous-officiers (1,16 %)[86].

Gendarmerie :

- Selon certaines indications, la majorité des quelque 200 femmes travaillant dans la gendarmerie sont « confinées aux emplois administratifs et subalternes »[87]. Aucune donnée supplémentaire n'était disponible.

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : des contingents nigériens des forces armées nationales et de la police nationale ont participé à des opérations de maintien de la paix de l'ONU, de l'Union africaine et de la CEDEAO[88]. En février 2011, la répartition des troupes nigériennes dans les missions de maintien de la paix était la suivante[89] :

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	51	4 (7,27 %)	55
	Total MINUSTAH	**51**	**4 (7,27 %)**	**55**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	25	7 (21,88 %)	32
	Experts en mission	16	0	16
	Total MONUSCO	**41**	**7 (14,58 %)**	**48**
MINUAD (Darfour)	Agents de police	25	1 (3,85 %)	26
	Total MINUAD	**25**	**1 (3,85 %)**	**26**
MINUL (Liberia)	Experts en mission	2	0	2
	Total MINUL	**2**	**0**	**2**
ONUCI (Côte d'Ivoire)	Agents de police	36	0	36
	Experts en mission	5	0	5
	Contingent militaire	382	5 (1,29 %)	387
	Total MINUS	**423**	**5 (1,17 %)**	**428**
	Contribution totale du Niger	***542***	***17 (3,04 %)***	***559***

11. Taux de départ du personnel : aucun départ au sein des forces armées[90], et environ 0,01 % pour les femmes et 0,002 % pour les hommes dans la gendarmerie[91].

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : il n'existe pas de quotas spécifiques dans les forces armées[92] ; cependant, en 2010, l'école militaire située dans la capitale, Niamey, a spécifiquement ouvert ses tests d'admission aux jeunes femmes, et de plus en plus de femmes sont maintenant recrutées. Selon certaines sources, la gendarmerie dispose d'un quota pour les femmes, conformément à la loi n°2009-03 de février 2009[93]. Ce quota est fixé à 10 %, soit 100 femmes sur les 1 000 nouvelles recrues annuelles[94].

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : bien que la gendarmerie soit dotée d'un processus de recrutement plus sélectif que les forces armées[95], toutes les « forces de défense » exigent des recrues qu'elles aient un casier judiciaire vierge, et

des examens de « moralité » sont menés sur les candidats potentiels[96]. Aucune source n'a permis d'établir dans quelle mesure la violence sexiste était spécifiquement ciblée par la procédure de vérification des antécédents.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : selon certaines informations, les femmes ne peuvent pas servir dans toutes les unités des forces armées[97]. Actuellement, celles-ci ne sont employées que dans les services médicaux et administratifs et ne servent pas dans les unités de combat. Il n'y a aucune femme dans l'armée de l'air[98], mais les sources disponibles n'indiquent pas si cette situation est le résultat d'une politique ou de la pratique. La gendarmerie, en revanche, ne présente aucune restriction quant aux affectations des femmes et des hommes[99].

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : hormis le recrutement croissant de femmes (voir point 12 ci-dessus), la gendarmerie fait passer des tests physiques différents aux recrues femmes et hommes. En outre, elle fonde son système interne de promotion sur des tests écrits, ce qui a vraisemblablement rendu le processus plus équitable pour les hommes et les femmes. Dans un effort visant à retenir les femmes dans la gendarmerie, des infrastructures pour la garde des enfants ont été mises à la disposition des jeunes mères. « […] bien qu'en ce moment ce programme ne soit disponible que dans la capitale, Niamey, les résultats positifs de cette initiative – la majorité des 30 femmes qui travaillent dans la gendarmerie utilisent ce service – a encouragé les autorités à étendre le projet à toutes les régions du pays. Le service est aussi offert aux hommes qui désirent l'utiliser. Le colonel Koré a aussi affirmé que des discussions ont commencé sur la possibilité d'offrir des horaires flexibles et des horaires à temps parti el pour les mères de famille »[100].

16. Associations professionnelles de femmes : aucune. Les associations du personnel ne sont pas autorisées[101].

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les forces armées[102] comme la gendarmerie disposent d'infrastructures et de matériel spécifiques (non spécifiés) pour leurs membres féminins. Les uniformes sont les mêmes, hormis les tenues de combat[103].

FORMATION

18. Formation sur le genre : des séminaires de sensibilisation sur le harcèlement et les abus sexuels seraient organisés au sein des forces armées[104]. Ceux-ci durent de 3 à 4 jours et ont lieu fréquemment. La gendarmerie ne dispense aucune formation spécifique sur les questions de genre[105].

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : la Division d'inspection des forces armées, dirigée par l'inspecteur général, est sous l'autorité directe du ministre de la Défense nationale[106]. Un code de justice militaire est en vigueur depuis 2003, ciblant l'indiscipline et les mutineries au sein des forces armées. Il existe ainsi un tribunal militaire composé de juges civils et d'assesseurs militaires, lequel a une compétence relativement limitée en temps de paix. Le système de justice militaire du Niger est connu pour être actif dans la poursuite de criminels militaires[107].

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : le ministère de la Défense nationale.

22. Contrôle par la société civile : aucun.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune donnée disponible.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Les chercheurs n'ont pas été en mesure de collecter suffisamment de données pour rédiger cette section.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Les services pénitentiaires du Niger sont placés sous l'autorité du ministère de la Justice. L'administration pénitentiaire, appelée Administration pénitentiaire et des grâces, est actuellement dirigée par une femme. En 2006, le Niger comptait 37 prisons[108]. Parmi elles figurent 1 prison de haute sécurité, 2 centres de réinsertion professionnelle et une maison de correction pour mineurs. Les établissements carcéraux sont, selon certaines sources, en mauvais état et surpeuplés, et les évasions sont fréquentes. Les conditions d'hygiène sont inadéquates et les détenus souffrent souvent de malnutrition et d'un manque de soins. Les gardiens de prison sont membres de la garde nationale et ne sont pas spécifiquement formés pour surveiller et interagir avec des détenus[109].

Les données sur les services pénitentiaires nigériens sont limitées ; toutefois, il est attesté que ceux-ci manquent de moyens formels, comme une politique sur le genre et des structures et procédures internes pour répondre aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence

sexiste commis par des membres du personnel pénitentiaire. La part exacte de personnel féminin n'est pas connue, mais les femmes travaillent exclusivement avec les détenus de sexe féminin, qui sont censés être détenus séparément des hommes. Dans de nombreux cas, cette séparation n'est pas respectée, et aussi bien les femmes que les mineurs sont détenus avec les hommes adultes. Il existe quelques services spécifiques pour les détenues enceintes et venant d'accoucher. Selon des estimations, les femmes détenues compteraient pour 3,2 % de la population carcérale. Certains équipements sont réservés au personnel féminin et des formations sur le genre, quoique limitées, ont été organisées dans le cadre d'autres formations. Des comités locaux de surveillance des prisons, composés de représentants des gouvernements locaux, du secteur de la justice et de la société civile, jouent normalement un rôle actif de contrôle, bien que ces comités ne soient actuellement pas opérationnels.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune politique n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : le personnel pénitentiaire féminin bénéficie d'un congé de maternité et a le droit de porter des vêtements civils en fin de grossesse. Le personnel féminin comme masculin est autorisé à se marier. Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : aucune donnée disponible.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : il existe des règles sur la séparation des détenus hommes, femmes et mineurs. En principe, il devrait y avoir 3 zones séparées dans chaque prison : 1 pour les détenus adultes de sexe masculin, 1 pour les détenus mineurs de sexe masculin et 1 pour les détenues adultes et mineures. Les détenus adultes de sexe masculin devraient être surveillés et fouillés par le personnel masculin, et les détenues par le personnel féminin. Néanmoins, certaines sources indiquent que cette séparation n'est pas appliquée et que « toutes les catégories de détenus cohabitent, y compris les mineurs et les femmes, dans des conditions de séparation douteuses »[110].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les visites de la famille sont possibles, mais soumises à autorisation. Aucune donnée n'était disponible quant aux visites conjugales.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : les femmes enceintes peuvent être placées dans des cellules séparées durant les 2 derniers mois de grossesse, si elles le souhaitent. Elles sont également autorisées à rester dans ces locaux séparés durant les 40 jours suivant l'accouchement. Pendant cette période, des membres féminins de leur famille peuvent leur porter assistance. Selon certaines sources, les enfants peuvent rester avec leur mère jusqu'à l'âge de 7 ans. Toutefois, compte tenu de la situation de surpopulation carcérale et de manque de ressources, il n'est pas certain que de telles politiques soient mise en œuvre régulièrement.

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : toute forme de violence ou de discrimination de la part du personnel pénitentiaire à l'encontre des détenus est formellement interdite. Le non-respect du règlement peut entraîner des sanctions allant du simple avertissement à l'arrestation. Dans les cas de violence entre les détenus ou de la part d'un détenu sur une autre personne, des sanctions disciplinaires internes peuvent être imposées sans recourir au Code pénal. Aucune information n'était disponible sur des procédures spécifiques pour le harcèlement sexuel ou la violence sexiste. En plus du règlement de discipline générale valable pour tout le personnel, il existe des règles de discipline particulières qui s'appliquent uniquement aux femmes (article 32 du règlement interne). Aucune information supplémentaire n'était disponible à ce sujet.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune donnée disponible.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : il existe une maison de correction réservée aux mineurs de sexe masculin[111]. Les détenues mineures, elles, sont placées avec les femmes adultes dans des locaux spécialisés construits à Niamey par une ONG internationale. Autrement, la séparation selon le sexe devrait être respectée au sein d'une même prison, bien que ce ne soit apparemment pas le cas dans la pratique (voir point 5 ci-dessus).

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : les détenus mineurs bénéficient de cours d'alphabétisation dispensés par l'UNICEF. Il n'existe aucune formation spécialisée pour les détenus adultes ; il existait un atelier de couture et de tissage pour les femmes, mais il n'est plus proposé en raison d'un manque de ressources.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : une infirmerie fournit des soins médicaux de base aux détenus. Dans les cas urgents ou compliqués, les détenus sont transférés dans un hôpital et les frais engendrés sont couverts par l'État. Certaines sources indiquent que « les détenus souffrent de malnutrition et d'un manque de soins médicaux »[112] .

13. Mécanismes de collaboration : il existe une collaboration formelle sur certaines questions. Par exemple, une commission composée d'ONG, de chefs traditionnels, du juge des mineurs et du ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant lutte contre la délinquance juvénile.

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : en 2006, le Niger comptait 5 709 détenus, dont environ 76 % placés en détention préventive[113]. Sur les 5 709 détenus, des estimations faisaient état d'environ 3,2 % de femmes[114].

15. Part du personnel féminin et masculin : aucune donnée exacte n'était disponible, mais le personnel pénitentiaire féminin est nettement minoritaire et chargé d'assurer la sécurité dans les zones où résident les détenues.

16. Grade du personnel féminin et masculin : aucune donnée disponible.

17. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucune donnée disponible.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune, hormis les sections des prisons séparées en fonction du sexe (c'est-à-dire des gardiens pour les détenus et des gardiennes pour les détenues).

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune.

22. Associations professionnelles de femmes : aucune. Les associations du personnel ne sont pas autorisées.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des logements et des salles de bains séparés pour le personnel masculin et féminin. En revanche, les uniformes sont les mêmes pour les femmes et les hommes.

FORMATION

24. Formation sur le genre : aucune donnée disponible.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : les sessions de formation sur les droits humains traitent des questions relatives au genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : aucune information disponible.

27. Mécanismes de contrôle externe : bien qu'elles ne soient actuellement pas opérationnelles, il existe des comités de surveillance des prisons qui œuvrent à améliorer les conditions de détention en contrôlant les infrastructures, les conditions d'hygiène, le travail des détenus, les archives des prisons et la conduite du personnel pénitentiaire. Chaque prison est censée disposer d'un tel comité, comprenant le maire de la commune où elle se situe, le procureur général et le juge du secteur ou le juge adjoint, ainsi que des représentants d'organisations de la société civile, notamment de défense des droits humains[115]. En outre, la Commission nationale des droits de l'homme examine parfois les conditions de détention. Le ministère de la Justice assume également un rôle de contrôle.

28. Contrôle par la société civile : les conditions de détention sont évaluées ponctuellement par un certain nombre d'organisations de défense des droits humains et de femmes, ainsi que par le Comité international de la Croix-Rouge. Ainsi, la Commission nationale des droits de l'homme est très active dans ce domaine (voir point 27 ci-dessus).

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucune donnée disponible.

NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf ; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx ; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2 ; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49 ; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN and http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS ; Programme des Nations Unies pour le Développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227 ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Anonyme, « Niger », dans *Perspectives on Security Sector Governance in Francophone West Africa*, ed. Alan Bryden et Boubacar N'Diaye (Genève : DCAF 2011, à paraître).
3. Souvent touché par la sécheresse, le pays offre une éducation primaire et des soins de base de mauvaise qualité ; en outre, les maladies sont répandues. BBC News, « Niger Country Profile », BBC, http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/country_profiles/1054396.stm.
4. En 2007-2008, il était classé 174e sur 177 pays selon l'indice de développement humain. Comme mentionné dans Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, *Politique nationale genre*, (République du Niger : Ministère de la Promotion de la femme et la Protection de l'enfant, mai 2008), 12.
5. Le Niger est actuellement gouverné par la septième République, chacune des 6 républiques précédentes se référant à un gouvernement différent, généralement sous une constitution différente: la première République (1960-1974) ; la deuxième République (1974-1989) ; la troisième République (1993-1996) ; la quatrième république (1996-1999) ; la cinquième République (1999-2009) ; la sixième République (2009-2010) ; et, enfin, la septième République (du 25 novembre 2010 à aujourd'hui). Voir Boubacar Issa Abdourhamane, « Niger », dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève : DCAF, 2008) 229, 234 ; Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH) et Association nigérienne pour la défense des droits de l'Homme (ANDDH), *Niger: Le respect des droits fondamentaux comme feuille de route des nouvelles autorités* (Paris : FIDH et ANDDH, janvier 2011, n°555), 5 ; Anonyme, « Niger ».
6. La nouvelle constitution renforce le pouvoir du parlement au détriment du président et du gouvernement et vise à réduire le risque d'abus de pouvoir de la part du président. Afrol News, « Niger Gets New Constitution », afrol News, 2 novembre, http://www.afrol.com/articles/36854.
7. BBC News, « Niger Country Profile ».
8. Ibid.
9. Anonyme, « Niger ».
10. Ibid. ; Abdourhamane, « Niger », 234.
11. Anonyme, « Niger ».
12. Abdourhamane, « Niger », 236.
13. Ibid., 228. Certaines des milices privées étaient encouragées et soutenues par le gouvernement comme moyen de combattre les rebelles. Anonyme, « Niger ».
14. Les menaces à la sécurité incluent: « les vols, les vols à main armée, notamment sur les autoroutes du pays, la délinquance juvénile, la consommation et le trafic de drogue, les violences sexuelles et domestiques, etc. » Anonyme, « Niger ».
15. Ibid.
16. Ibid.
17. FIDH et al., *Niger*, 7, en référence aux articles 2 et 22 de la Constitution de 2010.
18. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, Institut national de la statistique et UNICEF, *Analyse de la situation de l'enfant et de la femme au Niger – 2008* (Niger: Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, Institut national de la statistique et UNICEF, 2009), 26.
19. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Niger », afrol News, http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/niger_women.htm.
20. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant et al., *Analyse*, 27.
21. Comme expliqué dans afrol News, « AFROL Gender Profiles: Niger », Selon certaines sources, il est courant que les hommes frappent leur épouse, même dans les classes supérieures. Les familles interviennent souvent pour prévenir les pires abus, et les femmes peuvent divorcer (et le font) pour cause d'abus physique. Si les femmes ont le droit de demander réparation auprès des tribunaux coutumiers ou modernes, peu le font, par méconnaissance du système juridique ou par peur de la stigmatisation sociale ou de la répudiation. Les organisations de défense des droits des femmes signalent que la prostitution est souvent la seule alternative pour une femme qui veut quitter son mari.
22. Un rapport de l'ONU publié en 2004 estimait à 62 % la proportion de filles âgées de 15 à 19 ans déjà mariées, divorcées ou veuves. Des filles âgées d'à peine 10 à 12 ans sont par ailleurs fréquemment mariées dans certaines zones rurales. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Centre de développement, « Gender Equality and Social Institutions in Niger », Index Institutions Sociales et Égalité homme-femme, http://genderindex.org/country/niger. Selon le gouvernement, l'âge médian du mariage est de 15 ans, et 36 % des filles âgées de 15 à 19 ans sont déjà mariées ou enceintes. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, *Politique nationale genre*, 18. Voir aussi FIDH et al., *Niger*, 12.
23. Bien que les chiffres soient relativement bas en comparaison avec d'autres pays de la région, s'élevant à environ 2,2 % (2006), certains groupes ethniques sont plus affectés que d'autres (p.ex. 65,9 % parmi les Gourmantchés). Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, *Politique nationale genre*, 18. Voir aussi FIDH et al., *Niger*, 12.
24. FIDH et al., *Niger*, 12.
25. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Voir aussi FIDH et al., *Niger*, 12.
26. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
27. Anonyme, « Niger ». Voir aussi Abdourhamane, « Niger », 230.
28. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant et al., *Analyse*, 234.
29. Les chiffres pour le parlement s'élevaient à 1 sur 83 en 1999 et à 14 sur 113 en 2004. FIDH et al., *Niger*, 7.
30. Les chiffres se réfèrent tous deux à l'année 2007. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant et al., *Analyse*, 235-236.
31. Comme le décret n°66-082/PRN du 9 mars 1966 (règles relatives à l'ordre public, la sécurité publique et la protection publique) et l'instruction ministérielle n°42/PRN/MDN du 27 septembre 1966 (sur la participation des forces armées aux opérations de maintien de l'ordre public). Anonyme, « Niger ».
32. FIDH et al., *Niger*, 7.
33. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, *Politique nationale genre*, 4.
34. *Loi 2006 sur la santé et la reproduction* disponible sur : Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Niger », Base de données du Secrétaire général de l'ONU sur la violence à contre les femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/countryInd.action?countryId=969.
35. *Loi n°2003-25 du 13 juin 2003 réprimant les mutilations génitales féminines, le viol, et le harcèlement sexuel* disponible dans : Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Niger ».
36. FIDH et al., *Niger*, 12.
37. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant et al., *Analyse*, 27.
38. Anonyme, « Niger ».
39. Abdourhamane, « Niger », 230 ; Anonyme, « Niger ».
40. Abdourhamane, « Niger », 230.
41. Anonyme, « Niger ».
42. Afrol News, « Niger Gets New Constitution ».
43. Union interparlementaire (UIP), « Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 janvier 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
44. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, *Politique nationale genre*, 26.

45. Ibid., 36.
46. Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Niger ».
47. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant, *Politique nationale genre*, 26, 38-39. Voir aussi Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Niger ».
48. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant et al., Analyse, 27 ; *Sondage sur les violences selon le genre et les relations hommes/femmes (2009)* et *Base de données sur les violences faites aux femmes et aux enfants (2006-2010)*, tous deux disponibles dans : Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Niger ».
49. Ministère de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant et al., *Analyse*, 237-238.
50. Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Niger ».
51. Anonyme, « Niger ».
52. Abdourhamane, « Niger », 227.
53. Anonyme, « Niger ».
54. Notamment les règles du code de procédure pénale et le décret n°66-082/PRN du 9 mars 1966. Anonyme, « Niger ».
55. Ibid.
56. Anonyme, « Niger ». Abdourhamane, « Niger », 226.
57. Anonyme, « Niger ».
58. Ibid.
59. Entretien avec le commissaire divisionnaire Assoumane Rachidou (Direction des ressources humaines), 12 mai 2010.
60. Anonyme, « Niger ». Les estimations pour 2008 étaient bien plus basses, faisant état de quelque 3 200 personnes. Abdourhamane, « Niger », 226.
61. Abdourhamane, « Niger », 227.
62. Entretien avec le commissaire divisionnaire Assoumane Rachidou (Direction des ressources humaines), 12 mai 2010.
63. Anonyme, « Niger ».
64. Ibid.
65. Ibid.
66. Ibid.
67. Ibid.
68. Ibid.
69. Ibid. L'une des plus grandes crises au sein forces armées a été une mutinerie survenue en juillet 2002, qui a coûté la vie à 225-250 soldats et mené à autant d'arrestations et emprisonnements. Abdourhamane, « Niger », 234.
70. Abdourhamane, « Niger », 224-226.
71. Anonyme, « Niger ».
72. Abdourhamane, « Niger », 224-226.
73. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major général des armées), 7 juin 2010.
74. Ibid.
75. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
76. Ibid.
77. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010 ; données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
78. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010.
79. Ibid.
80. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
81. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010. Des données de 2003 indiquent aussi que leur nombre total s'élève à environ 10 000. Abdourhamane, « Niger », 224.
82. Anonyme, « Niger ». Une publication de 2008 fait état de 2 500 membres. Abdourhamane, « Niger », 225.
83. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
84. Anonyme, « Niger ».
85. Abdourhamane, « Niger », 224.
86. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010.
87. Anonyme, « Niger ».
88. Abdourhamane, « Niger », 232.
89. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
90. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010.
91. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
92. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010.
93. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
94. Miranda Gaanderse, *La sécurité pour tous : les bonnes pratiques de l'Afrique de l'ouest en matière de genre dans le secteur de la sécurité*, éd. Kristin Valasek (Genève : DCAF, 2010), 43.
95. Abdourhamane, « Niger », 225.
96. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
97. Anonyme, « Niger ».
98. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 Juin 2010.
99. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
100. Gaanderse, *La sécurité pour tous*, 47.
101. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
102. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010.
103. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
104. Entretien avec le colonel Seidou Zada (chef du bureau du personnel, état-major commun des forces armées), 7 juin 2010.
105. Données fournies par le colonel Mounkaïla Issa (haut commandant, gendarmerie nationale), reçues le 8 juin 2010.
106. Anonyme, « Niger ».
107. Ibid.
108. King's College London, « Prison Brief for Niger ». World Prison Brief, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=37
109. Anonyme, « Niger ». Voir aussi Abdourhamane, « Niger ». 226.
110. Anonyme, « Niger ».
111. Ibid.
112. Ibid.
113. King's College London, « Prison Brief for Niger ». D'autres estimations font état d'un total légèrement plus élevé: 7 000 détenus pour une capacité de 2 500. Anonyme, « Niger ».
114. King's College London, « Prison Brief for Niger ».
115. Anonyme, « Niger ».

Nigeria

Plangsat Bitrus Dayil et la Fondation CLEEN
Anki Sjöberg

EN BREF[1]

- **Population : 140 431 790 habitants ; 50,8 % d'hommes, 49,2 % de femmes (2006)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 64,4 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2004)**
- **Espérance de vie : 47,3 ans pour les hommes, 48,3 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 78,2 % pour les hommes, 60,1 % pour les femmes (2004)**
- **Taux de fécondité : 5,3 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 142 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 0,0 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 134 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Avec plus de 140 millions d'habitants, 250 groupes ethniques et encore plus de langues, le Nigeria est le pays le plus peuplé d'Afrique. En dépit de ressources abondantes en gaz naturel et en pétrole, une vaste majorité des Nigérians vivent en dessous du seuil de pauvreté. Après avoir acquis son indépendance du Royaume-Uni en 1960, le pays a traversé une série de coups d'État qui l'ont entraîné dans un cercle vicieux de violations des droits humains, de corruption et de mauvaise administration. De plus, une guerre civile (connue sous le nom de guerre du Biafra) a ravagé le pays de 1967 à 1970. Enfin, la transition démocratique amorcée en 1999[2] a été assombrie par des violences liées aux élections.

Les ministères de la Défense, de l'Intérieur, de la Justice et des Affaires policières† gèrent les institutions du secteur de la sécurité (ISS) au Nigeria. L'absence de coordination et de cadre politique globaux, associée à la structure fédérale de l'État, entraîne une duplication des fonctions et des responsabilités. La défense et la sécurité (les forces armées, les services de police et les services pénitentiaires) relèvent de la responsabilité de l'administration fédérale et sont en partie centralisées au niveau du Bureau du président. En revanche, le gouvernement fédéral partage avec les administrations des États fédérés la gestion du secteur judiciaire, chacun des 36 États étant libre d'édicter des lois et, dans une certaine mesure, d'élaborer ses propres mécanismes judiciaires[3].

Le personnel des forces armées (l'armée de terre, l'armée de l'air et la marine) compte environ 77 000 membres, alors que les services de police emploient 291 095 personnes[4]. En réponse à une insécurité croissante, les services de sécurité alternatifs, comme les agences privées, les milices et les groupes de surveillance de voisinage, jouent un rôle toujours plus important[5]. Par conséquent, « l'État a perdu une partie considérable de son monopole d'usage de la force et de sa légitimité en tant que pourvoyeur de sécurité »[6]. De fait, certains États nigérians engagent des milices ethniques afin de fournir des services de police[7]. Toutefois, le problème le plus grave du Nigeria en termes de réforme du secteur de la sécurité réside dans le manque de responsabilisation et de contrôle de l'armée, héritage d'une longue tradition d'intervention de l'armée dans la sphère politique[8]. Par ailleurs, la corruption (jusqu'aux plus hauts rangs[9]) et l'insuffisance des ressources et des formations sont d'autres problèmes notables affectant principalement, les services de police[10].

* Mme Dayil a mené les recherches initiales pour ce profil de pays. La Fondation CLEEN, sous la direction de Kemi Okenyodo, a fourni des éléments supplémentaires. Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par Mme Dayil.

† Les noms des institutions ont été librement traduits. Il ne s'agit pas de traductions officielles.

La sécurité et la justice des Nigérians sont confrontées à diverses menaces : les conflits communautaires violents sont fréquents[11], un mouvement rebelle dit Taliban fait rage dans le nord-ouest[12] et plusieurs groupes d'insurgés sévissent dans le delta du Niger. Les autres sources d'insécurité proviennent de la prolifération des armes légères et de la violence, en particulier les vols à main armée[13]. De surcroit, le gouvernement a attribué certains problèmes de sécurité à l'afflux de réfugiés, aux épidémies (notamment le VIH/sida), aux dégradations environnementales et aux activités criminelles transnationales[14]. Selon le Gouvernement nigérian, les femmes souffrent également de normes et de pratiques discriminatoires liées « aux rites de veuvage, aux droits de succession, au régime foncier, aux mutilations génitales/circoncisions féminines et aux mariages précoces »[15]. La violence domestique et les viols, ainsi que la vulnérabilité des femmes et des filles face au VIH/sida, seraient aussi des problèmes généralisés[16]. L'Organisation de coopération et de développement économiques a émis des inquiétudes au sujet de l'incapacité des textes juridiques existants à lutter contre ces difficultés :

> Seul un État nigérian a adopté une loi portant sur la violence contre les femmes et le Code pénal du pays autorise les hommes à battre leur femme tant que cette violence n'entraîne pas de blessure grave. La violence domestique est très répandue, en particulier dans les familles polygames, et affecte un couple sur cinq. Au Nigeria, le viol est sanctionné par une peine de prison à vie, mais le Code pénal ne prévoit aucune sanction contre le viol conjugal[17].

La Constitution de la République fédérale du Nigeria de 1999 offre une protection légale contre les discriminations sexistes. Les lois fédérales, telles que le Code pénal ou le Code de la famille, et le système juridique religieux ou coutumier, ne reflètent toutefois pas cette interdiction et sont souvent discriminatoires envers les femmes et les filles[18]. Selon l'agence de presse africaine AFROL, les femmes subissent aussi des inégalités, notamment dans « l'accès à l'emploi, la promotion aux postes élevés, et la rémunération » et se heurtent souvent à une politique de « tomber enceinte = être renvoyée »[19].

Si le Nigeria a déjà accompli des progrès au niveau national – avec le ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, la politique nationale sur le genre, un plan-cadre stratégique de mise en œuvre de la politique sur le genre et des lois interdisant la traite des êtres humains – une législation appropriée fait encore défaut. Ces carences sont dues en partie à la complexité du système fédéral et à la coexistence du droit commun, du droit coutumier et du droit religieux (charia). C'est pourquoi le gouvernement a établi la Commission nationale de la réforme de la législation discriminatoire envers les femmes, qui travaille à abolir toute forme de discrimination juridique contre les femmes[20]. Des groupes de défense des droits des femmes sont aussi actifs, principalement dans le sud[21]. En ce qui concerne la participation, les femmes sont sous-représentées dans l'administration nationale, comptant pour 24 % des fonctionnaires et occupant moins de 14 % des postes supérieurs[22].

Au niveau institutionnel, les forces de police nigérianes ont récemment réalisé des progrès en termes de systématisation de la prise en compte de la dimension genre. La proportion d'agents de police femmes a augmenté au cours des vingt dernières années pour atteindre 12,41 %. Toutefois, cette augmentation ne s'est pas ressentie dans les hauts rangs, seulement 5 % des officiers étant des femmes, contre 8,03 % en 1993. Néanmoins, avec le soutien d'organisations de la société civile (OSC), les forces de police sont la seule ISS à avoir établi à la fois des structures spécialisées pour les bénéficiaires de services et des procédures pour répondre aux cas de violence sexiste, et élaborent actuellement une politique sur le genre. La police a également établi un objectif de recrutement de femmes et révise sa réglementation interne afin d'éliminer les dispositions discriminatoires. En outre, le personnel des forces de police bénéficie d'une formation sur le genre. Néanmoins, de nombreux défis sont encore à relever. Par exemple, à l'exception du secteur judiciaire, toutes les institutions chargées de la sécurité et examinées appliquaient des mesures discriminatoires contre les femmes, comme l'interdiction du recrutement de femmes mariées et le renvoi des femmes enceintes non mariées.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU NIGERIA*

Prestation de services

Nigeria Police Force
- *Anti-Human Trafficking Unit*
- *Police community relations offices*

Armed forces
- *Army*
- *Air force*
- *Navy*

National Agency for Prohibition of Traffic in Persons and Other Related Matters

Justice system
- *National level : Supreme Court, Court of Appeal, Federal High Court*
- *State level : High Courts, Shari'a Courts of Appeal, Customary Courts of Appeal*

Prisons Service

Civil society organisations
- *Associations of female lawyers and judges*
- *Wives' associations of police officers, armed forces personnel and prison personnel*

Contrôle

Ministry of Police Formation and Command
Ministry of Interior
Ministry of Defence
Ministry of Justice
Ministry of Women Affairs and Social Development
Inter-Ministerial Committee on Gender and Peace President
Police Service Commission
Nigerian Police Council
National Security Council
National Defence Council
National Judicial Council
National Human Rights Commission
National Committee on the Reform of Discriminatory Laws against Women
Justice system – formal and customary
House of Assembly
- *Committees: Defence; National Security and Intelligence; Internal Security; Justice; Judiciary; Police Affairs*

Senate
- *Committees: Judiciary, Human Rights and Legal Matters; Defence and Army; Police Affairs; Security and Intelligence*

Civil society organisations

*Il s'agit ici uniquement des institutions incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

Les forces armées du Nigeria ont mis en place des procédures pour traiter les cas de violence sexiste perpétrés par leur personnel et mettent à disposition des infrastructures séparées pour les hommes et les femmes. L'armée n'est toutefois pas dotée de politique sur le genre, de code de conduite ni de structures sensibles au genre et, pour autant que l'on sache, n'offre pas de formation sur le genre à son personnel. Les femmes comptent pour 3 % du personnel et sont exclues des unités de combat. Les rares officiers supérieurs femmes appartiennent aux unités médicales et la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix est très limitée.

Il est très difficile d'obtenir des données au sujet du secteur judiciaire nigérian. Celui-ci n'est régi par aucune politique sur le genre ni code de conduite sensible au genre. Les pratiques coutumières limitent les possibilités de réponse aux cas de violence domestique. Le ministère de la Justice a mis en place un responsable des questions relatives au genre en 2008, mais pas de structure spécialisée pour les bénéficiaires de services. Des associations actives de femmes juristes fournissent une aide spécialisée aux femmes et aux filles. Les femmes représenteraient jusqu'à 40 % des avocats, mais seulement 1 % des hauts magistrats.

Les services pénitentiaires nigérians suivent des règles strictes afin de séparer et limiter les interactions entre les détenus des deux sexes. Si les détenues sont encadrées exclusivement par des femmes, ou du moins en présence de personnel féminin, le protocole de séparations des détenus mineurs n'est pas toujours respecté. Les femmes comptent pour 23,1 % du personnel des prisons, mais peu d'entre elles occupent des postes élevés. Les détenues, qui représentent environ 1,5 % de la population carcérale, ont droit à des soins médicaux spéciaux en cas de grossesse. Les services pénitentiaires n'appliquent pas de politique sur le genre, ni de procédure pour le traitement des cas de harcèlement ou de violence sexiste perpétrés par leur personnel.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Le Nigeria n'a pas adopté de politique de sécurité nationale. Sa politique centrale est la Politique de défense nationale, qui reflète une vision de la sécurité centrée sur l'armée. En tant que commandant en chef des forces armées fédérales[23], le président du Nigeria dirige les organes de coordination centraux de la sécurité et de la défense : le Conseil de sécurité nationale et le Conseil de défense nationale. Le Conseil de sécurité nationale a pour mission de « conseiller le président sur les affaires de sécurité publique, y compris les questions concernant toute organisation ou agence établie par la loi afin d'assurer la sécurité de la fédération ». Outre le président et le vice-président, ses membres comptent des représentants du personnel de la Défense, des ministères des Affaires intérieures, de la Défense et des Affaires étrangères, ainsi que le conseiller à la sécurité nationale, l'inspecteur général de la police et d'autres personnes nommées par le président[24]. Le Conseil de défense nationale joue également un rôle consultatif, notamment pour ce qui concerne « la défense de la souveraineté et l'intégrité territoriale du Nigeria »[25]. Aucune information n'indique si ces deux conseils comptent des membres féminins.

En matière de genre, le Nigeria a établi une politique nationale sur le genre accompagnée d'un plan-cadre stratégique de mise en œuvre, ainsi qu'une législation interdisant la traite des êtres humains. Le plan-cadre de mise en œuvre prévoit des mandats spécifiques pour les ISS ciblés sur la violence sexiste et la sécurité, la paix et la gestion des conflits. Cependant, des textes essentiels font encore défaut, tels que des lois interdisant la violence domestique, y compris la violence physique et sexuelle. En outre, l'intégration des lois et politiques nationales dans les systèmes judiciaires des États ainsi que leur application restent des tâches difficiles. L'Exécutif comme le Parlement ont institué des institutions/commissions chargés des questions de genre. Toutefois, bien que le gouvernement ait fixé des objectifs afin d'élever la représentation des femmes dans les administrations publiques à 30 % et nommé des responsables des questions de genre au sein de toutes les institutions publiques, ces objectifs tardent à se réaliser, particulièrement dans le secteur de la sécurité.

Le Nigeria est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les institutions du secteur de la sécurité à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), les résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010), le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits de la femme en Afrique (2003) et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale :

le Nigeria ne dispose pas de politique de sécurité nationale détaillée. La Politique de défense nationale remonte à 2006 et définit les grandes lignes de l'environnement, des risques et des réponses stratégiques du pays en matière de sécurité et décrit la gestion et l'organisation de la défense[26]. Cette politique reconnaît la nécessité de la participation des femmes comme des hommes à la promotion de la défense nationale, notamment au sein des forces armées[27].

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Plan-cadre stratégique de mise en œuvre (2008) :*** couvrant une période de 5 ans, ce document élaboré en vue de la mise en œuvre de la politique sur le genre est un outil détaillé et orienté sur l'action comprenant un développement stratégique et un cadre fondé sur les résultats, ainsi qu'un calendrier, des indicateurs de référence et un budget. La violence sexiste et la gestion de la sécurité, de la paix et des conflits figurent à la liste de ses 16 objectifs. Le plan-cadre stratégique de mise en œuvre envisage des modifications dans la législation nationale et au niveau de l'administration de la justice, l'intégration systématique de la dimension genre dans les structures nationale d'assistance juridique, l'interdiction des pratiques préjudiciables contre les femmes et les enfants, le traitement des cas de violence sexuelle ou sexiste et la promotion de la participation politique et sociale des femmes. Il fixe comme objectif une représentation féminine de 30 % parmi les ministres, les commissaires, les secrétaires permanents et les directeurs au sein de tous les ministères/toutes les institutions pour décembre 2010[28]. Le plan prévoit également que « tous les ministères sectoriels au niveau fédéral et au niveau des États établissent une unité/un bureau pour les questions relatives au genre géré par non moins de

4 personnes et dirigé par un responsable occupant un poste au moins aussi élevé que celui de directeur adjoint »[29]. Ce système remplacerait les responsables des questions relatives au genre qui étaient actifs dans un certain nombre d'agences du gouvernement[30]. La décision pour la mise en œuvre de cette recommandation a été rendue en février 2010, mais quelques mois plus tard le niveau de conformité a été signalé comme très bas dans le secteur de la sécurité.

- ***Politique nationale sur le genre (2006) :*** venue remplacer l'ancienne Politique nationale sur les femmes, la Politique nationale genre comprend une analyse de la situation de l'égalité des sexes et des femmes au Nigeria et énonce des objectifs politiques spécifiques.
- ***Le Texte d'application et d'administration de la loi sur (l'interdiction de) la traite des personnes (2003, modifié en 2005) :*** cette loi fournit un cadre pour la protection des droits des victimes de la traite à travers l'accès à la justice et à la réinsertion. Elle établit également un organe fédéral de lutte contre le trafic d'êtres humains : l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des êtres humains et autres questions connexes. Cet organe travaille dans quatre domaines : l'investigation, les poursuites, l'assistance et la réinsertion, et la sensibilisation du public[31].
- ***La Constitution de la République fédérale du Nigeria (1999) :*** les sections 15 et 42 (du chapitre II) interdisent les discriminations fondées sur le sexe en général et la section 17 prévoit l'égalité de rémunération pour un travail égal.

La législation fédérale est encore loin d'être un instrument efficace de protection des femmes et des filles. Même quand une loi est adoptée au niveau national, elle n'est pas toujours transférée au niveau des États. Ainsi, la loi de 2003 relative aux droits de l'enfant (une réplique nationale de la Convention internationale des droits de l'enfant) n'a, pour l'instant, été intégrée que dans 24 des 36 États (67 %). L'élaboration d'un texte interdisant la violence contre les femmes et les filles était encore en attente au moment de la rédaction du présent document. Les différentes réformes du Code pénal, du Code criminel et du Code de la famille n'étaient pas non plus finalisées. En lieu et place, une série de lois existent au niveau des États[32].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : le Nigeria possède un système parlementaire bicaméral (la Chambre des représentants et le Sénat). Les deux chambres comprennent les commissions suivantes sur les questions relatives à la sécurité et la défense[33].

Chambre des représentants :

- défense : 25 hommes et 0 femme ;
- sécurité nationale et renseignements : 14 hommes et 0 femme ;
- sécurité intérieure : 10 hommes et 2 femmes, dont la vice-présidente (16,7 %) ;
- justice : 18 hommes et 2 femmes (10,0 %) ;
- judiciaire : 21 hommes et 2 femmes, dont la vice-présidente (8,7 %) ;
- affaires policières : 21 hommes et 3 femmes (12,5 %).

Sénat :

- judiciaire, droits de l'homme et affaires juridiques : 8 hommes et 0 femme ;
- défense et armée : 10 hommes, 1 femme vice-présidente (9,09 %) ;
- affaires policières : 11 hommes et 1 femme (8.33 %) ;
- sécurité et renseignements : 7 hommes et 1 femme (12,50 %).

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : à la Chambre des représentants, 25 des 358 députés (7 %) sont des femmes et 333 (93 %) sont des hommes. Au Sénat, 9 de 109 députés (8,3 %) sont des femmes et 100 (91,7 %) sont des hommes[34].

La Commission du Sénat pour les femmes et les jeunes compte 9 membres, soit 5 hommes et 4 femmes (44,44 %), dont la présidente et la vice-présidente. La Commission de la Chambre des représentants pour la promotion de la femme compte 3 hommes et 11 femmes (78,57 %) parmi ses membres, dont la présidente et la vice-présidente. Les membres de la Commission de la Chambre des représentants pour les femmes au parlement comprennent 24 hommes et 8 femmes (25 %), dont la présidente et la vice-présidente[35]. Une femme est également à la tête du Bureau de la politique de mise en œuvre des questions de genre, qui a été établi en 2006, mais aucune information n'était disponible quant à ses membres et ses fonctions. Enfin, selon certaines sources, les femmes députées à la Chambre des représentants se seraient rassemblées afin d'obtenir un soutien interne et externe pour une législation contre la violence sexiste[36].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social n'est pas membre du Conseil de sécurité nationale ni du Conseil de défense nationale[37]. Toutefois, en septembre 2007, la Commission interministérielle pour le genre et la paix a été établie au sein de ce ministère, et compte parmi ses membres des représentants de l'armée, d'organisations paramilitaires, de la police, d'autres ministères fédéraux et d'organisations de la société civile. « L'objectif était de rassembler des représentants de la société civile, du dispositif national chargé des questions de genre et des ISS afin de mettre en œuvre les résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies, ainsi que l'article 2 de la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et le femmes en Afrique »[38]. Cette initiative aurait apparemment permis d'accroître la participation d'organisations de femmes dans la réforme du secteur de la sécurité ainsi que dans les processus de consolidation de la paix, et de favoriser le dialogue entre le gouvernement et la société civile.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

En vertu de la loi de 1956 sur la police, les devoirs et les responsabilités de la police nigériane sont : « Prévention et détection de la criminalité ; arrestation des contrevenants ; maintien de l'ordre public ; protection de la vie et de la propriété ; stricte application des lois et des règlements dont elle est garante ; exécution de toute tâche militaire à l'intérieur et à l'extérieur du Nigeria en fonction des circonstances et sous l'autorité de la loi sur la police »[39]. En tant que principale garante du respect de l'ordre public interne, la police reste un organe fédéral, puisque la Constitution n'autorise pas la création de forces de police locales ou régionales[40]. Les institutions de sécurité non étatiques, telles que les agences de sécurité privées, les milices et les groupes de surveillance de voisinage, sont néanmoins de plus en plus présentes et collaborent même avec la police en tant que fournisseurs de services[41]. En dépit de l'existence d'une structure de coordination régionale, la prise de décision au niveau régional est centralisée en la personne du commissaire d'État pour la police, sous la direction de l'inspecteur général national de la police, qui lui-même est sous les ordres du président[42]. L'inspecteur général est nommé par le président. Ce fonctionnement hiérarchique contourne de fait les organes fédéraux compétents, soit les ministères de la Justice et des Affaires policières, qui n'ont donc plus raison d'être[43].

Les services de police ont crû rapidement au cours des premières années de la démocratie pour atteindre presque 300 000 agents. Cette croissance a mis en évidence certaines difficultés liées à la formation et au manque de ressources et de structures (armes et autres équipements, logements, moyens de transport, réseaux de communication, etc.)[44]. Sous le régime démocratique, la qualité des services fournis semble également s'être détériorée. Outre les carences principalement matérielles susmentionnées, les services de police doivent aussi faire face à une réputation de politisation, de brutalité, de corruption et d'arbitraire[45].

La police nigériane a établi sa « branche féminine de la police » dans les années 1950. En 1962, on comptait 170 femmes agents de police[46]. Aujourd'hui, la police se caractérise aussi bien par des bonnes pratiques que par des exemples de discrimination contre les femmes. Si sa politique de gestion des ressources humaines est particulièrement discriminatoire, elle ne constitue pas le seul aspect du problème. Comme l'a affirmé le gouvernement en 2006 :

> Les femmes agents de police ne bénéficient pas du même degré de respect que leurs collègues masculins. Elles sont souvent traitées comme des agents de seconde classe, quel que soit leur rang, et sont rarement nommées à des postes stratégiques, bénéficiant ainsi de possibilités de progression professionnelle réduites. Concernant le recrutement et la formation, les femmes n'ont pas souvent accès aux formations intensives, ce qui limite leurs capacités à exercer leurs fonctions efficacement[47].

Les femmes mariées ne peuvent pas s'engager dans la police et les femmes célibataires tombant enceintes sont renvoyées. Toutefois, les congés de maternité accordés aux femmes mariées sont assez généreux (84 jours). Les femmes constituent 12,41 % du personnel de la police, dont 12,90 % des agents subalternes et 5,00 % des officiers supérieurs, ce qui représente une nette augmentation depuis 1993, quand les femmes ne constituaient que 5,01 % du personnel des services de police et 4,09 % des agents subalternes. En revanche, la part des femmes parmi les cadres supérieurs, qui s'élevait à 8,03 % en 1993, a diminué. Les services de police ont mis en place des structures spécialisées pour les bénéficiaires de services (principalement par le biais de son Unité de lutte contre le trafic d'êtres humains) et des procédures pour répondre aux cas de violence sexiste perpétrés par des agents de police ou des civils, mais elles ne sont pas dotées d'une unité responsable des questions relatives au genre. Un objectif de recrutement de 20 % de femmes a également été fixé. En outre, la loi sur la police et le règlement de la police sont en cours de révision afin de supprimer les dispositions discriminatoires contre les femmes, et une politique sur le genre est en préparation. La collaboration entre la police et la société civile semble fructueuse, notamment en matière de formation sur le genre et les droits humains. Le système de contrôle interne, externe et de la société civile semble complet et robuste. Enfin, il est à noter que la Commission des services de police (un acteur clé du contrôle externe) compte un représentant des intérêts des femmes parmi ses membres.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune. Toutefois, une politique sur le genre serait en cours d'élaboration avec le soutien du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM, faisant maintenant partie de ONU Femmes) et devrait être finalisée en 2011[48]. Les règles et pratiques actuelles sont discriminatoires envers les femmes. Comme l'affirme le gouvernement par le biais du ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, la loi et les règlements de la police existants (1990) considèrent et traitent les femmes « comme n'ayant pas un statut égal à celui des hommes »[49]. Ainsi, au sein des services de police « aucune femme ne peut payer la caution d'un accusé »[50]. De plus, il existe des pratiques discriminatoires en matière de recrutement ainsi qu'au niveau du droit à se marier et à avoir des enfants (voir point 2 ci-dessous).

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de gestion des ressources humaines sont régies par la loi sur la police et les règlements de la police, lesquels sont discriminatoires envers les femmes, entre autres en les excluant des formations et en limitant l'éventail de leurs responsabilités[51].

- Mariage: les femmes mariées ne peuvent pas s'engager dans la police et des règles strictes déterminent quand, comment et avec qui les policières peuvent se marier. Par exemple, le règlement prévoit que les agents de police femmes doivent accomplir au moins 3 ans de service avant d'être autorisées se marier, même si une étude de la Fondation CLEEN indique que, en pratique, cette période d'attente est de 2 ans. De plus, les futurs époux des policières subissent une vérification de leurs antécédents, alors que ce n'est pas le cas pour les futures épouses des policiers. Jusqu'à récemment, les agents de police femmes n'étaient pas autorisées à vivre avec un mari civil dans les logements de la police.

- Grossesse : les femmes enceintes non mariées sont renvoyées.
- Congé de maternité : les femmes enceintes ont droit à un congé de maternité de 84 jours de travail[52], mais on leur demande de renoncer à leurs vacances pour l'année durant laquelle elles prennent leur congé.
- Congé de paternité : aucun.
- Allaitement : les femmes bénéficient d'un maximum de 2 heures par jour pour allaiter[53].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : les informations quant à l'existence d'une politique sur le harcèlement sexuel sont contradictoires. Certaines sources affirment qu'une telle politique existe et que le règlement de la police interdit le harcèlement sexuel[54], tandis que d'autres le mettent en doute.

4. Code de conduite sensible au genre : il existe un code de conduite de la police[55], et les services de police nigérians respecteraient également le Code de conduite des Nations Unies pour les responsables de l'application des lois. Les recherches n'ont pas permis d'établir si le code de conduite tient actuellement compte des sexospécificités, mais son éventuelle révision est en discussion[56]. Les agents de police sont également soumis au code de conduite général des fonctionnaires, lequel met l'accent sur la lutte contre la corruption, mais ne contient pas de dispositions spécifiques sur les questions de genre[57].

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : des procédures opérationnelles permanentes pour les cas de violence sexiste sont décrites dans les directives de la police. Le Code pénal et le Code criminel définissent les procédures pour les cas de violence domestique et de viol. Les textes appellent les victimes à dénoncer les crimes à la police immédiatement et prévoient des conditions favorables à la libre expression des victimes au sujet de leur agression, ainsi que l'accès à un examen médical et à un abri sûr. Les services de police collaborent étroitement avec l'Agence nationale pour l'interdiction de la traite des êtres humains et questions connexes, particulièrement avec l'Unité de lutte contre le trafic d'êtres humains basée au siège de la police[58]. En 2006, l'organisation Project Alert on Violence against Women et la Fondation CLEEN ont créé un manuel pour traiter les cas de violence sexiste, destiné aux acteurs non gouvernementaux comme aux acteurs gouvernementaux, et à la police en particulier[59]. En dépit de ces bonnes pratiques, la police a été critiquée pour sa réticence à intervenir pour protéger les femmes et les filles dans des cas de « conflits domestiques », particulièrement dans « des zones plus traditionnelles du pays » et dans les cas où « le niveau des abus rapporté ne dépasse pas la norme coutumière dans la région »[60].

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : la victime est supposée signaler son agression sans délai à l'agent le plus haut gradé de la division ou de la section. Si cet agent est l'agresseur présumé, la victime doit s'adresser à l'autorité de contrôle supérieure. Une fois déposée, la plainte est enregistrée, soumise à investigation et examinée par l'officier le plus haut placé de la juridiction.

Les mesures suivantes peuvent être prises :

- Si l'agresseur est un agent subalterne : l'agent est immédiatement suspendu et placé en détention provisoire, afin d'éviter toute interférence avec la procédure.
- Si l'agresseur est un officier supérieur : l'officier est interrogé par le commissaire de police et, le cas échéant, placé en détention pendant qu'un conseil de discipline est établi afin d'approfondir les investigations.

S'il est établi au-delà de tout doute raisonnable que l'accusé a bien commis l'agression, il est exclu des services de police et jugé devant un tribunal[61].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : aucune. Au niveau des quartiers généraux, l'Unité de lutte contre le trafic d'êtres humains joue souvent le rôle de bureau responsable des questions de genre.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : l'Unité de lutte contre le trafic d'êtres humains gère les cas de trafic d'êtres humains, de harcèlement sexuel, de maltraitance d'enfants, de violence domestique et autres problèmes souvent liés aux femmes. L'Unité est dirigée par une femme et 37,5 % de son personnel est féminin. Il existe également un Centre de protection des mineurs s'occupant, entre autres, des cas de viol. L'Unité de lutte contre le trafic d'êtres humains a été établie en 2004 et le Centre de protection des mineurs en 1958. Certains postes de police disposent de salles d'entretien séparées pour les victimes de violence, comme le poste d'Ilupeju dans l'État de Lagos. Dans le cadre de la réforme de la police, le ministère des Affaires policières développe des « postes de police modèles » équipés avec de telles installations dans une sélection de villes appartenant à différentes zones géopolitiques[62]. Cependant, certains entretiens ont révélé que la police manquait de sensibilité envers les victimes de violences sexistes[63]. Outre les services gouvernementaux, certaines organisations non gouvernementales (ONG) offrent de l'assistance légale et psychosociale ainsi que des centres d'accueil[64].

9. Mécanismes de collaboration : certaines OSC collaborent avec les services de police, y compris sur des activités relatives aux questions de genre, telles que des formations. Depuis 2006, la Commission des services de police a commencé à consulter des ONG et des partenaires de développement, un processus qui a donné naissance à un comité interinstitutionnel composé d'OSC et de la Commission des services de police. Ce comité a produit un certain nombre de recommandations à l'intention de la commission, comme d'accorder la priorité aux cas d'exécutions extrajudiciaires, de torture et de viol perpétrés par des agents de police, lesquelles ont été acceptées par la commission[65]. Les services de police appartiennent également à la Commission interministérielle pour le genre et la paix (voir la section sur la gouvernance nationale, point 5).

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin :

- Le personnel des services de police nigérians a connu une forte croissance au fil des ans, même si les chiffres officiels varient passablement. En 1993, on comptait 137 734 agents, dont 6 900 femmes (5,01 %)[66]. Au début de l'année 2007, ce chiffre avait atteint environ 320 000, avec moins de 2 % de femmes à la tête des commissariats, des commandements, des divisions et des régions. En 2009, le personnel des services de police comptait un total de 345 023 membres[67], tandis que les estimations pour 2010 font état d'environ 360 000 agents de police.
- En revanche, les données fournies à la Fondation CLEEN par UNIFEM (faisant maintenant partie de ONU Femmes) pour juillet 2010 font état d'un nombre total d'agents de police plus faible (291 095) et affirment que le nombre de femmes s'élève à 36 128 (12,41 %)[68].
- Le pourcentage de femmes est considérablement plus élevé dans certaines unités, telles que l'Unité de lutte contre le trafic d'êtres humains (3 de ses 8 membres sont des femmes, soit 37,50 %)[69].

11. Grade du personnel féminin et masculin :

- Selon les données fournies à la Fondation CLEEN par UNIFEM pour juillet 2010, le nombre de femmes occupant des postes d'agent subalterne s'élève à 35 192 (12,90 %), alors que seuls 936 des 18 745 postes d'officiers supérieurs (5,00 %) sont occupés par des femmes. Cette même source indique que 97,41 % du personnel féminin occupent des postes de rang inférieur, contre 93,02 % pour le personnel masculin[70].
- Bien que le nombre total d'agents de police femmes ait augmenté (voir point 10 ci-dessus), leur taux d'accès aux rangs supérieurs ne reflète pas une telle croissance depuis 1993, année où les femmes occupaient environ 8,03 % des postes d'officier supérieur et 4,09 % des postes d'agent subalterne[71].
- Au moment de la recherche, les services de police comptaient 1 inspecteur général assistant femme. Cette femme, qui est en charge du commandement de la région d'Abuja, est la première à occuper un tel poste[72].

Personnel de la police nigériane par sexe et rang – juillet 2010

	RANG	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL
OFFICIERS SUPÉRIEURS	Inspecteur général	1	100,00	0	0,00	1
	Inspecteur général adjoint	6	100,00	0	0,00	6
	Inspecteur général assistant	17	95,50	1	5,50	18
	Commissaire	84	98,80	1	1,20	85
	Commissaire adjoint	129	94,16	8	5,83	137
	Commissaire assistant	367	94,59	21	5,41	388
	Surintendant en chef	970	94,36	58	5,64	1 028
	Surintendant	1 550	92,76	121	7,24	1 671
	Surintendant adjoint	3 088	95,37	150	4,63	3 238
	Surintendant assistant I	6 951	94,80	381	5,20	7 332
	Surintendant assistant II	4 646	95,97	195	4,03	4 841
	TOTAL OFFICIERS SUPÉRIEURS	**17 809**	**95,00**	**936**	**5,00**	**18 745**
AGENTS SUBALTERNES	Inspecteur	23 217	95,84	1 007	4,16	24 224
	Sergent	39 764	91,06	3 904	8,94	43 668
	Caporal	53 227	86,92	8 013	13,08	61 240
	Agent	120 950	84,45	22 268	15,55	143 218
	TOTAL AGENTS SUBALTERNES	**237 158**	**87,10**	**35 192**	**12,90**	**272 350**
	TOTAL AGENTS DE POLICE	**254 967**	**87,60**	**36 128**	**12,40**	**291 095**

Source: quartiers généraux de la police nigériane, Abuja: juillet 2010

12. Taux de départ du personnel : aucune donnée ventilée par sexe n'était disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : en 2004, quelques années après une recherche menée par la Fondation CLEEN sur les relations entre hommes et femmes et les discriminations liées au genre dans la police au Nigeria[73], les services de police ont établi un objectif de recrutement de 20 % de femmes. Dans ses directives de recrutement, la Commission des services de police a ajouté un quota de recrutement de 10 % de femmes[74]. L'un des objectifs de ces directives est de « promouvoir une représentation équitable des unités fédérales du Nigeria et des sexes dans les forces de police du Nigeria »[75].

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune procédure spécifique n'existe pour la violence sexiste. Néanmoins, la « réputation » est l'un des critères de sélection et le candidat ne doit pas avoir été condamné pour un délit (sauf ceux considérés comme mineurs par l'inspecteur général)[76].

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : la loi sur la police et le règlement de la police (sections 121-123) prévoient des limitations dans l'accès à certains postes pour les femmes. Toutefois, ces limitations ne sont pas respectées dans la pratique. Comme l'affirme la Fondation CLEEN, « les événements ont dépassé les dispositions prévues par la loi, donc il existe des agents de police mobiles féminins, une femme a été nommée commissaire national de police, etc. »[77]. La loi sur la police et le règlement de la police sont en cours de révision afin que les dispositions discriminatoires envers les femmes soient éliminées (sections 121-125 et 127-128)[78]. Actuellement, très peu de femmes ont atteint les plus hauts rangs et jamais une femme n'a été nommée inspecteur général.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune, mis à part l'objectif de recrutement (voir point 13 ci-dessus).

17. Associations professionnelles de femmes : selon certaines personnes interrogées, les policières sont autorisées à adhérer à l'Association des femmes d'agents de police. Fondée en 1964, cette association mène des activités humanitaires et de bienfaisance et entretient des contacts et collabore avec d'autres groupes de femmes au niveau local et international[79]. Cependant, d'une manière générale, le personnel du secteur de la sécurité n'est autorisé à participer à des associations qu'une fois à la retraite[80].

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : certaines installations séparées, comme les sanitaires et les logements, existent depuis la campagne de rénovation des postes et des casernes de la police en 2009. Les postes de police n'ayant pas encore été rénovés comprennent des installations communes. Les uniformes sont identiques pour les hommes et les femmes, exception faite des jupes pour les femmes, lesquelles ne peuvent toutefois pas être portées pendant les défilés[81].

FORMATION

19. Formation sur le genre : il est difficile d'évaluer la part du personnel de la police ayant suivi une formation sur les questions de genre. Ces formations sont souvent dispensées par des OSC aux officiers supérieurs[82]. En 2009, dans le cadre du projet Policing Vulnerable Groups (« Travail de la police auprès des groupes vulnérables »), la Fondation CLEEN a offert une formation sur la protection des femmes et des enfants au Nigeria à 150 agents de police dans 4 commandements d'État, dans le territoire de la capitale fédérale et dans les États d'Abuja, de Borno, de Kano et du Plateau. Les agents étaient sélectionnés principalement en fonction de leurs responsabilités et étaient généralement des agents de service général[83]. Le contenu de la formation est défini ci-dessous.

Formation : Travail de la police auprès des femmes et des enfants au Nigeria[84]
Section 1 : Répondre aux cas de violence sexiste
Chapitre 1 : Introduction
Chapitre 2 : Types de violence sexiste
Chapitre 3 : Cadre juridique
Chapitre 4 : Étapes pratiques à suivre par les victimes de violence sexiste
Chapitre 5 : Réponse des acteurs gouvernementaux : la police
Chapitre 6 : Réponse des acteurs non gouvernementaux
Chapitre 7 : Conclusion

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune de la part des services de police.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : le système de contrôle interne des services de police nigérians comporte plusieurs niveaux. Premièrement, le Bureau des plaintes publiques de la police, sous la direction du responsable des relations publiques pour l'État, est en charge de recevoir et d'examiner les plaintes déposées par des civils contre les fautes et abus commis par la police. Il est supervisé par l'inspecteur général de la police au niveau fédéral et par les commissaires de police au niveau des États. Deuxièmement, le Bureau du chef de la prévôté traite les abus commis par les agents subalternes. Troisièmement, les plaintes contre les officiers supérieurs sont traitées par la Commission disciplinaire, sous la direction du Bureau du secrétaire de la force

policière. Ce dernier collabore également avec la Commission des services de police (voir point 22 ci-dessous) sur les questions de nominations, de promotions, de discipline et de déploiements[85]. Aucune information n'était disponible concernant la gestion des cas de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste par ce dispositif de contrôle interne.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : le système de contrôle externe des services de police nigérians comporte lui aussi plusieurs niveaux. La Commission des services de police a été établie par la Constitution[86] en tant qu'organe civil, mais elle est restée inefficace dans une large mesure pendant les 30 années de régime militaire[87]. Elle est composée des membres suivants :

- 1 président, qui agit en tant que directeur général de la commission ;
- 1 juge à la retraite de la Cour suprême ou de la Cour d'appel ;
- 1 agent de police à la retraite d'un rang au moins aussi élevé que celui de commissaire ;
- 1 représentant de chacun des secteurs suivants :
  - » intérêts des femmes,
  - » presse nigériane,
  - » ONG nigérianes actives dans le domaine des droits humains,
  - » secteur privé organisé ;
- 1 secrétaire.

La Commission compte actuellement 3 membres féminins (la représentante des intérêts des femmes, la représentante de la presse nigériane et la secrétaire de la commission)[88]. Parmi ses responsabilités, la commission est en charge de questions disciplinaires telles que :

- le licenciement et le contrôle disciplinaire de tous les agents (à l'exception de l'inspecteur général) ;
- la formulation de politiques et de directives pour la nomination, la promotion, la discipline et le licenciement des agents ;
- l'identification des facteurs nuisant à la discipline au sein des services de police[89].

La Constitution établit également un autre organe de contrôle externe des services de police : le Conseil de police du Nigeria[90]. Dirigé par le président, ce conseil réunit tous les gouverneurs des États fédérés, les ministres de l'Intérieur et des Affaires policières, le président de la Commission des services de police et l'inspecteur général[91].

Les agents de police abusant de leur pouvoir encourent des poursuites civiles ou pénales, en fonction de la nature de leur faute et de l'issue de l'enquête interne. Les sections 341 et 374 du règlement de la police définissent clairement les responsabilités des agents coupables d'abus de pouvoir. En cas de faute, les services de police fédéraux ou le procureur général d'un État fédéré ou de la fédération peuvent engager une procédure civile ou pénale[92].

Enfin, les services de police doivent aussi rendre des comptes à la Commission nationale des droits de l'homme (CNDH). Depuis sa création en 1995, la CNDH est responsable de contrôler les violations des droits humains perpétrées par des institutions dans le pays, notamment les ISS. Dans ses rapports annuels, elle a dénoncé les conditions insatisfaisantes des services de police et des services pénitentiaires. La CNDH ne joue cependant qu'un rôle consultatif et n'est pas habilitée à poursuivre des individus ou des organisations pour violation des droits humains[93].

23. Contrôle par la société civile : depuis 1999, les services de police encouragent la création de bureaux de liaison entre la police et les communautés dans le plus grand nombre de quartiers possibles. Ces bureaux aident la police à récolter des informations et servent de point de contact entre la police et les communautés. Les membres des bureaux sont recrutés au sein des communautés et chargés d'assister la police. Il existe également des acteurs non gouvernementaux, comme des groupes informels de maintien de l'ordre, des agences de sécurité privées et même des groupes d'autodéfense qui collaborent étroitement avec la police[94]. Par ailleurs, les OSC sont occasionnellement invitées à certaines réunions internes de la police, auxquelles tous les agents sont tenus d'assister[95].

Outre ces initiatives communautaires, plusieurs OSC contrôlent et publient des rapports sur les activités de la police, comme la Fondation CLEEN, le projet *Constitutional Rights*, les organisations *Civil Liberties, Access to Justice* et *Human Rights Monitor*, la Ligue des droits de l'Homme et l'Association du barreau nigérian, entre autres[96].

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : comme il a été mentionné précédemment, des cas de violence sexiste, y compris des viols, perpétrés par des agents de police ont été recensés et reconnus comme un problème par les services de police (voir point 9 ci-dessus)[97]. Les chiffres exacts n'étaient pas disponibles[98], mais certaines estimations font état de plusieurs centaines de cas. Ces crimes sont rarement dénoncés et, quand ils le sont, ils sont souvent résolus par arbitrage plutôt que devant la justice[99]. Aucune donnée sur le nombre de cas concernés n'était disponible. En 2008, sur les 3 201 agents de police contrevenants, 518 ont été renvoyés et aucun n'a été suspendu (de nombreux cas étaient encore en cours au moment de la rédaction)[100].

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES

Le personnel des forces armées nigérianes compte environ 77 000 membres, répartis entre l'armée de terre, l'armée de l'air et la marine. Le nombre de recrues a considérablement augmenté durant les années de régime militaire. L'une des priorités lors de la transition démocratique était de réduire la taille de l'armée et de renforcer les rangs de la police. Placées sous l'autorité du ministère de la Défense, les forces armées sont chargées de défendre le Nigeria contre les

agresseurs externes, de maintenir l'intégrité territoriale du pays, de sécuriser ses frontières, de réprimer les insurrections, ainsi que d'assister les autorités civiles dans le maintien de l'ordre[101]. L'armée jouit d'une meilleure réputation[102] et de plus de ressources que les services de police, ce qui génèrerait « des tensions entre les deux forces nationales »[103]. Néanmoins, les forces armées souffrent d'un « déficit de crédibilité » parmi la population, de nombreux Nigérians considérant les interventions militaires dans la politique comme responsables du « désordre dans lequel se trouve le pays »[104]. La politisation[105] des forces armées et la difficulté d'atteindre un équilibre entre les groupes ethniques et les intérêts régionaux sont des défis permanents[106].

Les femmes constituent environ 3 à 10 % du personnel total des forces armées. Elles sont exclues des unités de combat et toutes les femmes affectées à des postes supérieurs appartiennent à des unités médicales. La participation des femmes aux opérations de maintien de la paix est très faible. Les politiques de gestion des ressources humaines sont discriminatoires envers les femmes et prévoient le renvoi des femmes non mariées qui tomberaient enceintes. Il n'existe ni politique sur le genre, ni code de conduite sensible aux sexospécificités, ni structure spécialisée dans les questions relatives au genre. Des procédures ont toutefois été mises en place pour traiter les cas de violence sexiste perpétrés par les membres des forces armées et des objectifs de recrutement de femmes non officiels pourraient avoir été fixés. Le personnel féminin des forces armées a accès à des infrastructures séparées. Aucune formation spécifique sur les questions de genre n'a été recensée. Comme l'affirme l'une des personnes interrogées, « les forces armées ne dispensent généralement pas de formation sur l'égalité des sexes afin de ne pas donner l'impression d'enseigner les droits de la femme au sein de l'armée »[107]. Des mécanismes de contrôle sont en place, mais leur efficacité est inconnue. Enfin, des cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par du personnel des forces armées ont été rapportés, mais aucune donnée statistique n'était disponible à ce sujet.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : les conditions de service des forces armées réglementent la gestion du personnel, conformément aux politiques militaires générales[108]. Les chercheurs n'ont pas été en mesure de consulter les documents en question, mais d'autres documents et des entretiens ont mis en évidence les politiques de gestion de ressources humaines listées ci-dessous.

- Recrutement : les femmes mariées sont exclues des forces armées; seules les femmes célibataires peuvent être engagées.
- Mariage : les nouvelles recrues, hommes comme femmes, doivent rester célibataires pendant les 2 premières années de service (jusqu'à récemment, cette période s'élevait à 3 ans). Après ce délai, ils peuvent se marier avec l'autorisation préalable de leur hiérarchie, généralement de leur supérieur immédiat. En cas de mariage entre 2 recrues, l'une des deux doit démissionner[109].
- Grossesse, allaitement et congé de maternité/de paternité : il n'existe pas de politique institutionnelle concernant le congé de paternité, l'allaitement ou les horaires réduits pour les femmes avec des enfants en bas âge. Les femmes non mariées sont renvoyées si elles tombent enceintes[110]. A l'instar des fonctionnaires, les femmes mariées ont droit à 3 mois de congé de maternité. Parfois, elles peuvent également prendre leurs 30 jours de vacances annuels à la suite de leur congé[111].
- Soins médicaux : selon la Politique de défense nationale, « l'accès à des soins médicaux complets à tous les membres du personnel des forces armées et leur famille est l'une des priorités du gouvernement »[112].
- Logement : par le passé, les recrues féminines n'étaient pas autorisées à vivre dans les logements des forces armées avec leur mari civil/leur famille civile. Ce type de discrimination est moins fréquent aujourd'hui.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Toutefois, il a été affirmé que « l'armée ne tolère, ni ne cautionne les agressions physiques, même s'il n'existe pas de politique spécifique à ce sujet »[113].

4. Code de conduite sensible au genre : les forces armées suivent un code de conduite général. Les chercheurs n'ont pas obtenu l'accès aux documents en question et n'ont pas été en mesure de déterminer si ce code était sensible aux sexospécificités[114].

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : comme prévu par la loi militaire, un agent jugé coupable de « viol et relation sexuelle » doit purger une peine de prison de 14 ans. Les plaintes sont examinées par une cour martiale constituée d'officiers supérieurs, de l'accusé et du procureur[115]. Aucune information n'était disponible au sujet de l'efficacité de cette procédure pour sanctionner les cas de harcèlement sexuel et de violence sexiste.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

7. Mécanismes de collaboration : l'Unité des relations civilo-militaires auprès du ministère de la Défense et d'autres postes de commande est responsable du renforcement des relations entre l'armée et la population civile[116].

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : le nombre total des membres du personnel des forces armées est estimé à 77 000[117]. Aucun chiffre exact concernant la part du personnel féminin n'a été fourni, mais les personnes interrogées la situent entre 3 % et 10 % du personnel de l'armée[118].

9. Grade du personnel féminin et masculin : les femmes occupent environ 1 % des postes de direction et 5 % des postes subalternes. Les membres féminins du personnel des forces armées appartiennent principalement aux unités de soins, de transport et de logistique, et au département de l'administration. De même, les femmes occupant des postes supérieurs appartiennent principalement à la section médicale, comme c'est le cas des 5 femmes actuellement brigadiers généraux et d'une femme anciennement major-général. Dans la marine, 3 femmes occupent le poste de contre-amiral et, dans l'armée de l'air, 2 femmes sont général de brigade aérienne[119].

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : la première femme appartenant à une mission de maintien de la paix a été envoyée en 1994. Les Nigérianes envoyées dans ces missions appartiennent généralement aux rangs supérieurs et ne sont pas assignées aux unités de combat. En février 2011, la part du personnel des opérations de maintien de la paix fournie par le Nigeria était composée de la façon suivante[120] :

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINURSO (Sahara occidental)	Experts en mission	8	0	8
	Total MINURSO	**8**	**0**	**8**
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	2	5 (71,43 %)	7
	Unités de police constituées	103	37 (26,43 %)	140
	Total MINUSTAH	**105**	**42 (28,57 %)**	**147**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	2	0	2
	Experts en mission	22	2 (8,33 %)	24
	Total MONUSCO	**24**	**2 (7,69 %)**	**26**
MINUAD (Darfour)	Agents de police	188	30 (13,76 %)	218
	Unités de police constituées	233	47 (16,79 %)	280
	Experts en mission	9	1 (10,00 %)	10
	Contingent militaire	3 149	171 (5,15 %)	3 320
	Total MINUAD	**3 579**	**249 (6,50 %)**	**3 828**
MINUL (Liberia)	Agents de police	24	7 (22,58 %)	31
	Unités de police constituées	99	20 (16,80 %)	119
	Experts en mission	13	2 (13,33 %)	15
	Contingent militaire	1 443	120 (7,68 %)	1 563
	Total MINUL	**1 579**	**149 (8,62 %)**	**1 728**
MINUS (Soudan)	Agents de police	34	26 (43,33 %)	60
	Experts en mission	13	1 (7,14 %)	14
	Contingent militaire	5	0	5
	Total MINUS	**52**	**27 (34,12 %)**	**79**
MINUT (Timor Leste)	Agents de police	33	4 (10,81 %)	37
	Total MINUT	**33**	**4 (10,81 %)**	**37**
ONUCI (Côte d'Ivoire)	Experts en mission	6	1 (14,29 %)	7
	Total ONUCI	**6**	**1 (14,29 %)**	**7**
	Contribution totale du Nigeria	***5 386***	***474 (8,09 %)***	***5 860***

11. Taux de départ du personnel : aucune information disponible.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun objectif officiel de recrutement de personnel féminin n'a été fixé. Certaines sources affirment qu'il existe des quotas, mais que les chiffres ne peuvent pas être publiés pour des questions de sécurité nationale[121].

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les procédures officielles de vérification des antécédents des forces armées n'ont pas été communiquées aux chercheurs. Selon certaines sources, des contrôles seraient effectués par le biais d'un questionnaire interne et d'un examen du casier judiciaire. Aucune information concrète n'a pu être communiquée pour des raisons de sécurité nationale[122].

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : les informations à ce sujet sont contradictoires : certaines sources indiquent qu'il n'existe aucune ségrégation dans les forces armées et que les femmes peuvent travailler dans toutes les unités, y compris dans la force de formation aéroportée[123], tandis que d'autres affirment que les femmes sont exclues des unités de combat. Cette contradiction reflète probablement des perceptions subjectives plutôt que des politiques ou règles formelles[124]. Comme le souligne l'une des personnes interrogées, « non, nous n'avons pas d'unité ni de politique spéciales pour traiter les questions relatives aux femmes, mais les femmes sont partout dans les forces armées, comme vous le voyez. La seule chose que nous cherchons à éviter est de les placer dans les départements sensibles »[125].

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune n'a pu être identifiée.

16. Associations professionnelles de femmes : les associations professionnelles ne sont pas autorisées. Il existe toutefois 3 organisations d'épouses d'officiers militaires : l'Association des épouses d'officiers de la marine, l'Association des épouses d'officiers de l'armée du Nigeria et l'Association des épouses d'officiers de l'armée de l'air du Nigeria. Elles sont dotées d'une mission sociale et caritative, qui cible en priorité les besoins des femmes (principalement des veuves) et des enfants d'officiers militaires[126].

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des infrastructures séparées pour les femmes et les hommes au sein des forces armées, comme les sanitaires et les dortoirs. Les installations ne se trouvent pas nécessairement dans des blocs distincts, mais toujours dans des pièces différentes. Les femmes peuvent porter des jupes, en particulier si elles sont enceintes, sauf pendant les défilés[127].

FORMATION

18. Formation sur le genre : aucune.

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : le ministère de la Défense en général, et les quartiers généraux de la défense en particulier, sont les organes principaux de contrôle interne. Chacune des branches des forces armées comprend un département interne qui évalue les formations et les services fournis[128].

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : l'organe de contrôle principal est la Commission nationale des droits de l'homme (voir la section sur les services de police, point 22). Les commissions de la défense de la Chambre des représentants et du Sénat jouent également un rôle à cet égard. Il existe encore d'autres mécanismes de lutte contre la corruption, comme la Commission des crimes économiques et financiers, qui était dirigée par une femme au moment de la rédaction, et la Commission indépendante sur les pratiques de corruption. Aucune information n'était disponible concernant la manière dont ces commissions traitent les questions de violence et de discrimination sexistes.

22. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme formel de contrôle par la société civile, mais les OSC peuvent communiquer leurs observations par le biais de l'Unité des relations civilo-militaires des forces armées (voir point 7 ci-dessus)[129].

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune information n'était disponible, bien que les personnes interrogées aient reconnu l'existence de tels cas.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Avec le partage des responsabilités entre le ministère de la Justice au niveau fédéral et les gouvernements des États, le secteur judiciaire nigérian est très complexe. Les tribunaux principaux au niveau national sont la Cour suprême du Nigeria, la Cour d'appel, la Haute Cour fédérale[130] et le Conseil national de la magistrature[131]. Il existe également des tribunaux régionaux : des cours

suprêmes, des cours d'appel islamiques et des cours d'appel coutumières[132]. Chacun des 36 États peut édicter des lois et établir ses propres mécanismes pour l'administration de la justice[133], ce qui a mené à l'existence de systèmes parallèles de droit fédéral, régional, coutumier et même islamique dans certains États du nord. Jusqu'à maintenant, les réformes du système ont été lentes et partielles et le système judiciaire souffre encore d'un manque de responsabilisation, de surveillance, d'accessibilité, de respect des procédures, d'efficacité et de représentativité[134].

Les informations disponibles au sujet du secteur judiciaire nigérian sont limitées. Bien qu'il existe des associations du personnel judiciaire féminin, d'autres mesures d'intégration systématique de la dimension genre font défaut. Il n'existe pas de politique sur le genre, de code de conduite sensible aux sexospécificités, ni de politique spécifique de gestion des ressources humaines. Les cas de violence domestique sont le plus souvent jugés dans les tribunaux coutumiers ou en fonction de normes coutumières, ce qui expose les femmes et les filles à des discriminations supplémentaires. Le ministère de la Justice avait nommé un responsable des questions relatives au genre en 2008, mais n'avait pas établi de structures spécialisées pour les bénéficiaires de services. Les organisations de la société civile ainsi que des femmes juristes offrent des services spécialisés. Aucun chiffre fiable n'était disponible au sujet du personnel. Une estimation non confirmée évalue la représentation des femmes à 40 % pour les juristes et environ 1 % pour les juges de niveau supérieur. Si aucune formation spécifique sur les questions de genre n'a été citée, certaines formations ont inclus des éléments d'ordre général à ce sujet. Des mécanismes de contrôle semblent être établis, mais aucune information concernant leur fonctionnement n'était disponible.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de gestion des ressources humaines, y compris les congés de maternité et les retraites, sont réglementées par les conditions d'emploi, qui sont identiques à celles des fonctionnaires. Par exemple, une femme mariée est autorisée à être enceinte et a droit à 3 mois de congé de maternité[135].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune n'a pu être identifiée.

4. Code de conduite sensible au genre : le Code de conduite du personnel judiciaire interdit l'appartenance à « toute société ou organisation discriminant les individus en fonction de leur race, de leur sexe, de leur religion ou de leur origine ethnique » et défend de « s'adonner au harcèlement sexuel »[136].

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune n'a pu être identifiée. Certaines des personnes interrogées ont souligné que les enquêtes menées sur les cas de viol sont entravées du fait qu'il n'existe qu'un laboratoire médicolégal (situé à Lagos). Dans « les régions plus traditionnelles du pays », les tribunaux seraient « peu disposés » à juger les cas de violence domestique, à moins que la gravité des abus présumés n'excède les normes coutumières locales[137]. De plus, certaines personnes interrogées ont signalé la prévalence de pratiques hautement discriminatoires contre les femmes et les filles appliquées par certains juristes, y compris des juges[138].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : en 2008, le ministère de la Justice comptait un responsable des questions relatives au genre, à l'instar de la Commission nationale des droits de l'homme et de 17 autres institutions[139]. Aucune information plus récente n'était disponible.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : aucune n'a pu être identifiée. Les cas de violence domestique sont souvent jugés par des tribunaux coutumiers, qui sont souvent loin de correspondre aux standards internationaux en matière de protection des femmes et des filles, en particulier ceux défendus par la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention internationale des droits de l'enfant. Dans son plan de mise en œuvre de la politique sur le genre de 2008, le Gouvernement nigérian a promulgué des réformes juridiques et judiciaires afin d'améliorer la conformité avec ces 2 conventions et d'intégrer systématiquement les questions relatives au genre dans la structure d'assistance juridique nationale[140]. Aucune information n'était disponible au sujet des progrès déjà accomplis à cet égard. Les OSC telles que la Fédération internationale des femmes juristes (FIDA) fournissent une assistance juridique aux femmes par le biais d'antennes dans tous les États du pays. Elles sont également impliquées dans la défense des femmes et la sensibilisation de la population aux questions de genre.

8. Mécanismes de collaboration : aucun mécanisme formel n'a pu être identifié. Il existe toutefois une collaboration informelle avec des OSC comme la FIDA (voir point 7 ci-dessus).

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin: aucune donnée spécifique n'était disponible, mais une des personnes interrogées estime le pourcentage des femmes juristes à environ 40 %[141]. Cette information n'a pas pu être vérifiée indépendamment et aucune autre donnée n'était disponible pour les autres catégories de personnel judiciaire.

10. Nombre de juges hommes et femmes : aucune donnée spécifique n'était disponible, mais 1 des personnes interrogées estime que les femmes comptent pour 1 % des juges de niveau supérieur[142]. Aucune information n'était disponible quant au pourcentage total des juges femmes.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun n'a pu être identifié.

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune information n'était disponible.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune n'a pu être identifiée.

14. Associations professionnelles de femmes : il existe plusieurs organisations professionnelles de femmes au Nigeria.

- La FIDA : elle est ouverte à toutes les femmes juristes actives du pays. Aucune information sur le nombre de ses membres n'était disponible. Fondée en 1968, la FIDA contribue à l'amélioration de la situation des femmes sur le plan juridique et politique, à l'interprétation des politiques gouvernementales au profit des femmes et à la promotion des droits des femmes et des enfants, en particulier des veuves, des orphelins, des femmes divorcées et des victimes de viol.
- L'Association des femmes de l'Institut juridique national : ouverte à toutes les femmes juristes, cette association se concentre sur la promotion de l'égalité des sexes et vieille à ce que le gouvernement respecte les conventions internationales dont il est signataire.
- L'Association des femmes juges : l'association promeut l'égalité des sexes et la déontologie. Elle soutient également le tutorat des jeunes juristes femmes.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : aucune n'a pu être identifiée.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : le manuel de formation à la déontologie juridique fait référence à plusieurs reprises aux questions de genre dans le contexte des pratiques discriminatoires prohibées[143].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : la Commission du service juridique fédéral enquête sur les cas de discrimination, de harcèlement et de déontologie. Le Conseil national juridique exerce également un pouvoir disciplinaire sur ses membres et son personnel.

18. Mécanismes de contrôle externe : plusieurs mécanismes sont en place pour lutter contre la corruption (voir la section sur les forces armées, point 21)[144]. La Commission nationale des droits de l'homme surveille les violations des droits humains par les institutions du secteur de la sécurité. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

19. Contrôle par la société civile : aucun n'a pu être identifié.

20. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune information n'était disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Supervisées par le ministère des Affaires intérieures, les services pénitentiaires du Nigeria sont sous « la direction et la supervision générale » du contrôleur général[145]. Ils sont gérés exclusivement par les autorités fédérales, les États ne pouvant pas établir leurs propres prisons. Le Nigeria compte quelque 145 prisons et 83 « camps de réclusion satellites »[146]. Les établissements carcéraux font face à de nombreuses difficultés, notamment des ressources limitées, une surpopulation, des conditions sanitaires insatisfaisantes[147] et la corruption[148].

Des règles strictes sont appliquées pour la séparation des détenus et des détenues et pour limiter les interactions entre les hommes et les femmes dans les prisons. Les détenues sont encadrées exclusivement par du personnel féminin, ou du moins en sa présence. Il existe également des règles pour la séparation des détenus mineurs, bien qu'elles ne soient pas respectées systématiquement. Les détenues ont droit à des soins prénataux et leurs nouveau-nés peuvent rester avec elles jusqu'à l'âge de 18 mois. Il n'existe ni politique institutionnelle sur le genre, ni politique ou procédure pour traiter les cas de harcèlement ou de violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire. Les femmes représentent 23,1 % du personnel des services pénitentiaires et bénéficient d'infrastructures séparées. Les détenues comptent pour 1,5 % de la population carcérale. Les discriminations contre le personnel féminin sont institutionnalisées, notamment en matière de recrutement, de mariage et de grossesse. Aucune formation sur le genre n'a été dispensée. Des mécanismes de contrôle existent, mais aucune information n'était disponible quant à leur fonctionnement.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune. Les besoins spécifiques des femmes sont abordés dans les différents règlements, comme le règlement des prisons de 1990 de la loi sur les prisons, chapitre 366 et le règlement de 1961. Ces textes interdisent de fouetter les détenues – mais l'autorisent pour les détenus[149] – et de menotter les détenues pendant les déplacements ou dans le quartier des condamnés à mort, à moins qu'elles ne soient considérées

comme une menace contre la sécurité[150].

2. Politiques de ressources humaines : le règlement de 1961 comporte quelques dispositions discriminatoires. Par exemple, tous les officiers supérieurs (gardiens supérieurs de grade I et au-dessus) sont armés d'une matraque, sauf si ce sont des femmes[151].

- Mariage : les femmes mariées ne peuvent pas être engagées comme gardiennes de prison. Les gardiennes en service depuis moins de 6 mois ne sont pas autorisées à se marier. Après les 6 premiers mois de service, elles doivent obtenir une autorisation du directeur des prisons. Le règlement stipule que « les gardiennes qui se marient ou tombent enceintes seront renvoyées car elles auront perdu de leur efficacité ».
- Grossesse : les gardiennes non mariées qui tombent enceintes au cours de leurs 6 premiers mois de service peuvent être renvoyées.
- Congé de maternité : seules les gardiennes qui ont en contrat à durée indéterminée et qui sont mariées ont droit à un congé de maternité[152].
- Allaitement : certaines sources indiquent que les femmes en période d'allaitement bénéficient d'un certain degré de flexibilité en termes d'horaire[153].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune n'a pu être identifiée.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun n'a pu être identifié.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : des règles et procédures strictes régissent les interactions entre les femmes et les hommes dans les prisons. Les règlements prévoient les dispositions suivantes :

- Les hommes et les femmes doivent être détenus dans des locaux séparés des prisons.
- Les détenus doivent être fouillés à l'entrée par des membres du personnel du même sexe, et séparés des autres prisonniers durant cette procédure.
- Les détenues ne peuvent être fouillées et escortées durant les déplacements que par du personnel féminin. Les officiers hommes ne sont pas autorisés à fouiller les détenues femmes, et inversement[154].
- Les détenues sont sous la responsabilité exclusive du personnel féminin. Les officiers hommes doivent être accompagnés par une collègue si des prisonnières sont présentes[155].
- Les prisons pour femmes doivent être dirigées par un superintendant femme[156].

Les femmes peuvent faire partie du personnel administratif d'une prison, même en l'absence de détenues femmes[157].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les détenus reçoivent leurs visiteurs en présence d'un gardien[158], sauf lorsqu'il s'agit de leur avocat[159]. Actuellement, seule la prison de Kaduna autorise les visites conjugales[160].

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : les détenues enceintes bénéficient de traitements spéciaux par le personnel médical et doivent être placées sous surveillance constante. Par exemple, elles partagent une cellule avec au moins 2 autres détenues qui peuvent demander de l'aide si nécessaire. L'accouchement a lieu dans une salle d'accouchement, si possible, ou dans un hôpital civil. La prison doit faciliter l'allaitement. Les enfants de détenus sont vaccinées directement après la naissance, selon les recommandations[161]. En dépit de ces dispositions, les installations prévues pour les femmes ayant des nouveau-nés sont limitées[162]. Les nouveau-nés peuvent vivre avec leur mère en prison tant qu'ils sont nourris au sein et jusqu'à l'âge de 18 mois[163]. Après cet âge, l'enfant doit être confié à des membres de sa famille en dehors de la prison[164].

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : aucune information n'était disponible.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : selon le règlement des prisons, les détenus devraient « dans la mesure du possible » être séparés en fonction de leur sexe, en fonction de leur âge (plus ou moins de 16 ans) et selon s'ils sont en détention préventive ou condamnés[165]. Les débiteurs et les personnes détenues pour des raisons administratives plutôt que criminelles doivent également être séparés des criminels[166]. Les personnes interrogées ont insisté sur le fait que la séparation entre les hommes et les femmes était stricte[167]. La prison de Kirikiri dans le district d'Apapa de l'État de Lagos est le seul établissement carcéral exclusivement réservé aux femmes. Dans tous les autres, les femmes sont détenues dans un bloc séparé dans l'enceinte de la prison. La prison de Kirikiri est dirigée par une femme et n'emploie que du personnel féminin[168]. Il existe 3 établissements réservés aux détenus mineurs, lesquels se situent à Abeokuta (aussi pour les détenus adultes), Ilorin et Kaduna[169]. Toutefois, une enquête d'Amnesty International menée en 2007 a révélé que des enfants (des garçons de 11 et 12 ans) étaient détenus avec des adultes dans au moins 4 des plus grandes prisons[170].

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : selon les services pénitentiaires du Nigeria, des formations seraient offertes aux détenus, comme des formations liées à l'agriculture et des formations spécialisées pour les détenus mineurs[171]. Il existe également des ateliers de couture, de menuiserie et des formations en électronique/électricité, en confection de vêtements, en tissage et tricot, en cordonnerie et en coiffure[172]. Les femmes suivent généralement les formations en confection et en coiffure[173].

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : les soins médicaux spécialisés sont gratuits pour les détenus[174]. Les services sont plus basiques et limités que dans

un hôpital habituel, mais des efforts seraient apparemment fournis pour les améliorer[175]. Aucune information n'était disponible concernant les traitements sexospécifiques, mis à part ceux indiqués au point 7 ci-dessus.

13. Mécanismes de collaboration : la collaboration avec les OSC est principalement informelle. Un certain nombre d'ONG, dont des organisations de femmes et des organisations religieuses, fournissent de l'assistance aux détenus, y compris de la nourriture, des vêtements et des kits de formation[176]. Des organisations telles que Prisons Rehabilitation et Welfare Action sensibilisent les prisonniers et le personnel pénitentiaire aux droits des détenus[177].

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : un rapport datant d'avril 2010 estime le nombre de détenus à environ 46 000, dont 65,2 % en détention préventive[178]. En janvier 2007, les détenus femmes et mineurs constituaient respectivement environ 1,5 % and 2 % du total[179].

15. Part du personnel féminin et masculin : l'ensemble du personnel pénitentiaire (y compris le personnel administratif) s'élève à 26 000 personnes, dont environ 6 000 femmes (23,1 %)[180]. Aucune information n'était disponible quant au nombre de gardiennes de prison.

16. Grade du personnel féminin et masculin : seuls 2 des 36 inspecteurs des prisons d'État sont des femmes (6,2 %)[181] et seulement 1 vice inspecteur général femme a été recensé[182].

17. Taux de départ du personnel : aucune information n'était disponible.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune n'a pu être identifiée.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : les femmes ne peuvent pas encadrer les détenus masculins ; les hommes ne peuvent pas travailler dans les blocs réservés aux femmes, sauf aux postes de surveillance aux entrées[183].

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune n'a pu être identifiée.

22. Associations professionnelles de femmes : il existe l'Association des épouses d'officiers pénitentiaires pour les épouses d'officiers supérieurs et l'Association des épouses de surveillants pénitentiaires pour les épouses de membres du personnel subalterne. Les membres du personnel féminin peuvent adhérer à ces associations à condition que leur mari travaille dans une prison (donc en tant qu'épouses). Ces organisations cherchent à atténuer la pauvreté des familles du personnel pénitentiaire, en particulier les familles des employés décédés pendant le service[184]. Les associations de personnel sont autorisées pour le personnel pénitentiaire.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des sanitaires et des logements séparés pour le personnel masculin et féminin[185]. En vertu des règlements des prisons, les gardiennes peuvent porter des jupes, de même que les uniformes standards[186]. Toutefois, certaines sources affirment qu'en pratique, les uniformes sont identiques pour les femmes et pour les hommes[187].

FORMATION

24. Formation sur le genre : aucune.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : le bureau de contrôle interne compte 6 départements : les départements de l'administration, des opérations, de la santé, du logement et de l'aide sociale, des finances et du budget. L'adjoint au chef de l'inspection des services pénitentiaires est en charge de l'application des mesures disciplinaires et doit être un(e) avocat(e)[188]. Le chef de l'inspection mène des inspections sporadiques et reçoit des rapports directement des officiers en charge.

27. Mécanismes de contrôle externe : le contrôle externe relève de la responsabilité du ministère de l'Intérieur et du Conseil de la défense civile, de l'immigration et des services pénitentiaires et se concentre sur la politique de promotion, la discipline et le bien-être[189]. En vertu de la loi sur les prisons, chapitre 366, le président de la Cour suprême du Nigeria et les autres juges de la Cour suprême ont d'office le droit de rendre visite à tous les détenus. Les autres juges (de la Cour d'appel, de la Haute Cour fédérale, des cours islamiques, ainsi que le ministre de l'Intérieur et les personnes autorisées par le chef de l'inspection) ont le droit de rendre visite aux détenus dans les régions relevant de leur juridiction[190]. Enfin, la Commission nationale des droits de l'homme a attiré l'attention sur les conditions insatisfaisantes des services pénitentiaires[191].

28. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme formel de contrôle par la société civile. Toutefois, elle est impliquée dans les efforts visant à garantir le bien-être des prisonniers et peut dénoncer les abus. Des organisations internationales de la société civile comme Amnesty International ont été autorisées à contrôler les conditions carcérales et à publier des rapports[192].

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucune information disponible.

NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS; Programme des Nations Unies pour le développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Basé sur J. Kayode Fayemi et Funmi Olonisakin, « Nigeria », dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève: DCAF, 2008), 244.
3. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 246-247.
4. Information fournie à la Fondation CLEEN par UNIFEM pour juillet 2010. Le Rapport annuel de la police de 2010 indique un nombre total de 360 000 agents de police, également cité par la Fondation CLEEN. Ce rapport se basera sur le chiffre le plus bas, puisqu'il est accompagné d'une ventilation détaillée.
5. Les milices incluent notamment le Odua People's Congress, les Bakassi Boys et les Hizba Corps. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 245. Pour une analyse détaillée de la situation des groupes armés, des armes légères et des violences armées au Nigeria, voir Eric G. Berman et Nicolas Florquin, « Nigeria » dans *Armed and Aimless: Armed Groups, Guns, and Human Security in the ECOWAS Region*, ed. Nicolas Florquin et Eric G. Berman (Genève: Small Arms Survey, 2005) et Jennifer M. Hazen avec Jonas Horner, « Small Arms, Armed Violence, and Insecurity in Nigeria: The Niger Delta in Perspective », Small Arms Survey Occasional Paper 20 (Genève: Small Arms Survey, 2007).
6. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 246.
7. Ibid., 260.
8. Le président Obasanjo a affronté ce problème (sans grand succès) en engageant Military Professional Resources Incorporated, une agence américaine de formation en sécurité. Cependant, cette initiative a échoué en raison du manque de participation de la part des dirigeants militaires. Hazen et Horner, « Small Arms », 102. En outre, la Constitution n'indique pas clairement la responsabilisation des agences de sécurité vis à vis du parlement. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 243 et 253. Voir aussi *Constitution of the Federal Republic of Nigeria* (1999), section 315.
9. Même l'inspecteur général de la police a été arrêté pour corruption, de même que des officiers supérieurs de la marine. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 261.
10. Hazen et Horner, « Small Arms », 103-104.
11. Notamment entre chrétiens et musulmans : des affrontements ont coûté la vie à 1 000 personnes à Jos en 2001 et, plus récemment en janvier et en mars 2010, à plusieurs centaines de personnes.
12. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 265.
13. Hazen et Horner, « Small Arms », 103-104. Il a été remarqué que les armes en circulation sont parfois de meilleure qualité que les armes portées par la police. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 259.
14. Gouvernement fédéral du Nigeria, *National Defence Policy* (Abuja: Gouvernement fédéral du Nigeria, 2006), 10.
15. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *National Gender Policy* (Abuja: Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, 2007), 7.
16. On estime que 60 % des nouvelles infections par le VIH/sida touchent les femmes et les filles âgées entre 15 et 25 ans. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *National Gender Policy*, 5, 7.
17. Centre de développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), « Gender Equality and Social Institutions in Nigeria », *Social Institutions and Gender Index*, http://www.genderindex.org/country/Nigeria. Comme l'affirme le gouvernement, en vertu de la section 55 du code pénal, les hommes sont autorisés à battre leurs femmes tant que les violences n'entrainent pas de « blessures graves », lesquelles sont exemplifiées dans la section 241 du code avec différents types de séquelles permanentes, comme la perte de la vue ou la perte d'un organe. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *National Gender Policy*, 8. Voir également Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Nigeria », Afrol News, http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/nigeria_women.htm. Concernant les viols, par exemple, les statistiques criminelles de la Fondation CLEEN (basées sur des données de la police) indiquent que 1 359 cas de « viol et agression indécente » ont été rapportés en 2008. Fondation CLEEN, « Crime Statistics Spread Sheet », Fondation CLEEN, http://www.cleen.org/Summary%20of%20crime%20statistics%20in%20Nigeria%202008.pdf.
18. Certaines des législations des États fédérés penchent toutefois en faveur des droits des femmes. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Nigeria » ; Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ». Voir aussi *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, Section 42.
19. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Nigeria ».
20. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
21. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Nigeria ».
22. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *National Gender Policy,* 4-5.
23. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, section 130.
24. Ibid., sections 25-6.
25. Les membres sont : le président et le vice-président, le ministre de la Défense, les chefs du personnel de la défense, de l'armée, de la marine et de l'armée de l'air, et d'autres personnes nommées par le président. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, sections 16-7.
26. Gouvernement fédéral du Nigeria, *National Defence Policy*.
27. Par exemple, dans la préface, le président s'adresse aux « hommes et [aux] femmes des forces armées ». En outre, le chapitre 6 (47) insiste sur la nécessité « d'opérations et de formations conjointes et d'interactions sociales régulières entre différents noyaux *d'hommes* et *de femmes* entre les différents services ». Gouvernement fédéral du Nigeria, *National Defence Policy*, v, 63 (l'italique a été ajouté).
28. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *National Gender Policy: Strategic Implementation Framework and Plan* (Abuja: Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, 2008), 3, 12-15.
29. Ibid., 33.
30. Ibid., 56.
31. « Trafficking in Persons (Prohibition) Law Enforcement and Administration Act 2003 » et « National Agency for Prohibition of Traffic in Persons and Other related Matters (NAPTIP) », disponibles à la Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Nigeria », Base de données du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/countryInd.action?countryId=976.
32. Par exemple, ils interdisent les rites de veuvage (dans les États de Anambra, Edo et Ekiti), la violence domestique (Cross Rivers), les pratiques traditionnelles violentes et déshumanisantes (Rivers state), les mutilations génitales féminines (Rivers et Cross Rivers) et les mariages précoces (Cross Rivers). Voir Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Nigeria ».
33. Site de l'Assemblée nationale du Nigeria, http://www.nassnig.org/nass/committees.php.
34. Union interparlementaire (UIP), « Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 Janvier 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
35. Site de l'Assemblée nationale du Nigeria, http://www.nassnig.org/.
36. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
37. Ibid.
38. Miranda Gaanderse, Security for All: *West Africa's Good Practices on Gender in the Security Sector*, Ed. Kristin Valasek (Genève: DCAF, 2010), 26.
39. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 252.
40. Hazen et Horner, « Small Arms », 31. Voir également *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, Section 214.
41. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 245.
42. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, Section 215.

43. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 246-247.
44. Ibid., 252; Hazen et Horner, « Small Arms », 103-104.
45. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 258.
46. Etannibi E.O. Alemika et Austin O. Agugua, *Gender Relations and Discrimination in Nigeria Police Force* (Lagos: Fondation CLEEN, 2001), 44-45.
47. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *National Gender Policy*, 9.
48. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
49. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *National Gender Policy*, 9.
50. Entretien avec l'inspecteur Nanchwang D.P (Commandement de la région d'Abuja), 5 avril 2010.
51. Alemika et Agugua, *Gender Relations and Discrimination*, 9.
52. Entretien avec le superintendant de la police de Jos, 25 mai 2010.
53. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
54. Ibid.
55. Défini par le *Police Act and Police Regulations* (1990), section 339. Etannibi Alemika, « Enhancing Police Accountability Systems in Nigeria: The Missing Link » in Enhancing Accountability Systems in the Nigeria Police Force: Conference Proceedings, Monograph Series No 8 (Lagos: Fondation CLEEN, 2010), 17.
56. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
57. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, Section 172.
58. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
59. Fondation CLEEN et Project Alert on Violence against Women, *Responding to Gender Based Violence: A Tool Book* (Lagos: Fondation CLEEN et Project Alert on Violence against Women, 2006), 16.
60. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Nigeria ».
61. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basées sur l'information fournie par un officier de police. Aucune donnée n'était disponible quant au nombre de cas concernés.
62. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
63. Une victime de violence sexiste a affirmé que le policier qui l'avait reçue avait dit qu'elle avait aimé se faire violer et qu'elle ne devait pas faire semblant. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basée sur un entretien avec une victime de violence sexiste à Tudun Wada, 10 avril 2010.
64. Fondation CLEEN et Project Alert on Violence against Women, *Responding to Gender Based Violence*, 17-18.
65. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
66. Alemika et Agugua, *Gender Relations and Discrimination*, 42.
67. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basées sur le Rapport annuel de la police 2009.
68. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010. D'autres estimations indiquent des chiffres nettement supérieurs (environ 30 %), mais n'ont pas pu être vérifiées. Entretien avec une femme inspecteur au siège de la police à Abuja, 25 mai 2010.
69. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
70. Ibid.
71. Alemika et Agugua, *Gender Relations and Discrimination*, 42.
72. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basées sur un entretien avec Olori Ojonwo (inspecteur général adjoint retraité, Secrétariat de la CEDEAO), avril 2010.
73. Alemika et Agugua, *Gender Relations and Discrimination*.
74. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
75. Police Service Commission, « Guidelines for Appointment, Promotion and Discipline in the Nigeria Police Force », (résumé) http://www.psc.gov.ng/node/61.
76. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
77. Ibid.
78. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basées sur un entretien mené par la Fondation CLEEN, 18 novembre 2010.
79. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
80. Informations fournies par le chercheur.
81. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
82. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basées sur un entretien avec un officier supérieur de la police, 2010.
83. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
84. Ibid.
85. Ibid. Pour plus d'information sur la responsabilisation et les mécanismes de contrôle interne et externe de la police, voir Fondation CLEEN (ed.), *Enhancing Accountability Systems in the Nigeria Police Force: Conference Proceedings*, Série des monographies No 8 (Lagos: Fondation CLEEN, 2010).
86. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, Section 215.
87. DIG Olori Abimbola Ojomo (Rtd), « Historical Refections on Internal Control Systems in the Nigerian Police » dans *Enhancing Accountability Systems in the Nigeria Police Force: Conference Proceedings*, Série des monographies No 8 (Lagos: Fondation CLEEN, 2010), 27.
88. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010. Voir également Alemika, « Enhancing Police Accountability », 15.
89. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
90. Alemika, « Enhancing Police Accountability », 13.
91. Ojomo, « Historical Refections », 27.
92. Alemika, « Enhancing Police Accountability », 16.
93. Ibid., 16.
94. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
95. Ibid.
96. Selon la liste indiquée dans Alemika, « Enhancing Police Accountability », 17.
97. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
98. Ibid.
99. L'une des personnes interrogées a mentionné un chiffre s'élevant à plus de 300 cas au niveau national entre mi/fin 2009 et début 2010. Informations fournies par le chercheur.
100. Fondation CLEEN, « Police Discipline: Discipline Statistics 2008 », http://www.cleen.org/summary%20for%20police%20discipline%20in%202008.pdf.
101. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, Section 217. Voir également Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 248.
102. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 258.
103. Hazen et Horner, « Small Arms », 103-104.
104. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 257.
105. Ibid., 251-252.
106. Ibid., 245.
107. Entretien avec le brigadier Amosu (Institut national pour la politique et les études stratégiques), 2010.
108. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
109. Ibid.
110. Ibid.
111. Ibid.
112. Gouvernement fédéral du Nigeria, *National Defence Policy*, chapitre 6 (19).
113. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
114. Le document serait maintenu secret. Ibid.
115. *Military Law under the Armed Forces*, Act CAP 20 (Lois de la Fédération), section 77, « Rape and Carnal Knowledge ». Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
116. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
117. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 245. En 2007, elles étaient réparties de la manière suivante (sur un total of 85 000): armée de terre 67 000, armée de l'air 10 000, marine et gardes-côtes 8 000. L'Institut international pour les études stratégiques 2007, cité dans Hazen et Horner, « Small Arms », 26.
118. Entretien avec le brigadier Amosu (Institut national pour la politique et les études stratégiques), 2010. Une deuxième source indique une estimation plus élevée : près de 10 %. Entretien avec le colonel Mampak (École du personnel pénitentiaire de Kaduna), 27 mai 2010.
119. Ibid.
120. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, *UN Mission's Summary Detailed by Country*, Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
121. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.

122. Ibid.
123. Ibid.
124. Informations fournies par le chercheur.
125. Entretien avec le colonel Chris O.Iloga (Directeur formation assistant, Quartiers généraux de la défense), 10 juin 2010 (l'italique a été ajouté).
126. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
127. Ibid.
128. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basées sur un entretien avec le colonel Y.M Abubakar (Département administratif, Quartiers généraux de la défense, Territoire de la capital fédérale), Abuja, 16 novembre 2010.
129. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
130. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, sections 230, 237, 249, 255, 260, 265.
131. Ibid., section (I) 21 de la Partie 1.
132. Ibid., sections 270, 275, 280.
133. Fayemi et Olonisakin, « Nigeria », 246-247.
134. Ibid., 260-261.
135. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
136. Federal Republic of Nigeria Code of Conduct for Judicial Officers, http://www.nigeria-law.org/CodeOfConductForJudicialOfficers.htm.
137. Afrol News, « AFROL Gender Profiles: Nigeria ».
138. Par exemple, l'une des personnes interrogées se souvient d'un cas de mise en liberté sous caution concernant un homme d'une soixantaine d'années qui avait violé une fille de 13 ans. Lors d'une session de la cour, le juge (un homme) avait demandé à l'avocate pourquoi elle défendait la victime avec autant de ferveur, alors qu'il est assez commun qu'un homme viole une femme : « après tout, les femmes sont faites pour ça ». Entretien avec Me Olivia Milaham (Ministère de la Justice), Jos, 7 juin 2010.
139. Ministère fédéral de la Promotion de la femme et du Développement social, *Strategic Implementation Framework and Plan*, 56.
140. Ibid., 3, 12-15.
141. Entretien avec Me Olivia Milaham (Ministère de la Justice), Jos, 7 juin 2010.
142. Entretien avec Me Rifkatu Yusuf (Ministère de la Justice), Kaduna, 25 avril 2010.
143. Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (UNODC) et le National Judicial Institute of Nigeria, *Judicial Ethics Training Manual for the Nigerian Judiciary* (UNODC et National Judicial Institute, 2007), http://www.unodc.org/documents/corruption/publications_unodc_judicial_training.pdf.
144. *Constitution of the Federal Republic of Nigeria*, sections (I)21 et E(12) de la Partie 1.
145. *Prisons Act Cap 366*, Law of the Federation of Nigeria, (Services pénitentiaires du Nigeria, 1990), 1.
146. Ces camps de réclusion satellites servent de prisons intermédiaires dans les régions où les tribunaux sont éloignés des prisons principales. Site internet des Services pénitentiaires du Nigeria, « About the Nigerian Prisons Service », Services pénitentiaires du Nigeria, http://www.prisons.gov.ng/about.php.
147. Amnesty UK, « Nigeria: Prison Conditions 'Appalling' - New Findings », Amnesty UK, http://www.amnesty.org.uk/news_details.asp?NewsID=17432.
148. Next, « State of Nigerian Prisons », Next, http://234next.com/csp/cms/sites/Next/Home/5250407-146/story.csp.
149. « Prison Regulations » dans *Prisons Act Cap 366*, article 50.
150. Standing Order 1961 Version (Fédération du Nigeria, Département pénitentiaire, 1961), article 108; « Prison Regulations », articles 34, 75.
151. *Standing Order*, article 697.
152. Ibid., article 730.
153. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
154. Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010 et informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basée sur un entretien avec un superintendant, Quartiers généraux de sévices pénitentiaires (sans date).
155. Pour toutes les informations précitées, voir « Prison Regulations », articles 3, 15, 115 et 117; *Standing Order*, articles 12, 108, 533-536.
156. Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010 et informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010, basée sur un entretien avec un superintendant, Quartiers généraux de sévices pénitentiaires (sans date).
157. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
158. « Prison Regulations », article 42.
159. *Standing Order*, articles 187-188.
160. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
161. *Standing Order*, articles 417-420.
162. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
163. *Prisons Act Cap 366*, article 11.
164. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
165. Une enquête menée par Amnesty International en 2007 a révélé que des enfants (des garçons âgés d'à peine 11 et 12 ans) étaient détenus avec des adultes dans au moins quatre des plus grandes prisons. Amnesty UK, « Nigeria: Prison Conditions ».
166. « Prison Regulations », article 16.
167. Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010
168. Ibid.; Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
169. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010; Site internet des Services pénitentiaires du Nigeria, « About », Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010.
170. Amnesty UK, « Nigeria: Prison Conditions ».
171. Site internet des Services pénitentiaires du Nigeria, « About ».
172. Informations fournies par le chercheur et par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
173. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
174. Ibid.
175. Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010.
176. Ibid.
177. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
178. King's College London (KCL), « Prison Brief for Nigeria », World Prison Brief, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=38. D'autres estimations indiquent des chiffres inférieurs : 41 000. Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010 et entretien avec le superintendant Clement Kums (Prisons de Jos), 20 mai 2010.
179. KCL, « Prison Brief for Nigeria ». D'autres estimations font état d'un nombre de détenus nettement plus élevé : près de 5 % (2 050). Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010 et entretien avec le superintendant Clement Kums (Prisons de Jos), 20 mai 2010.
180. Entretien avec le capitaine commandant Momoh (École du personnel pénitentiaire), Kaduna, 11 juin 2010
181. Ibid.
182. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
183. Ibid.
184. Ibid.
185. Ibid.
186. « Prison Regulations », article 80; *Standing Order*, article 682.
187. Informations fournies par la Fondation CLEEN, reçues le 26 novembre 2010.
188. Ibid.
189. Ibid.
190. *Prisons Act Cap 36*, article 11.
191. Alemika, « Enhancing Police Accountability », 16.
192. Amnesty UK, « Nigeria: Prison Conditions ».

Sénégal

Alliance pour la migration, le leadership et le développement
Audrey Reeves

EN BREF[1]

- **Population : 9 555 346 habitants ; 48,89 % d'hommes, 51,11 % de femmes (2002)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 33,5 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2005)**
- **Espérance de vie : 53,9 ans pour les hommes, 57 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 51,1 % pour les hommes, 29,2 % pour les femmes (2002)**
- **Taux de fécondité : 5 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 144 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 1,6 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 105 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Contrairement à nombre de ses voisins, le Sénégal n'a pas connu de coup d'État depuis son indépendance, obtenue de la France en 1960. Le pays a conservé de nombreuses structures institutionnelles datant de la période coloniale. Cependant, suite à la manifestation d'un mécontentement général au sein de la population, les forces de police ont été dissoutes en 1987[2]. Elles ont ensuite subi une restructuration dans les années 1990 – avec la création de la police municipale – et étaient encore en cours de modernisation en 2010. Un degré élevé de réserve et de confidentialité entoure les questions de sécurité et de défense, laissant peu de place au contrôle du secteur de la sécurité par le Parlement et par la société civile[3]. L'impunité des membres des forces de sécurité auteurs de violations des droits humains représente un défi important pour les institutions officielles chargées de la sécurité au Sénégal[4], de même que le manque de ressources humaines et matérielles, la corruption et la nécessité de regagner la confiance de la population[5]. En outre, le contexte de la sécurité se caractérise par la présence de prestataires de services de sécurité et de justice non étatiques, telles que les compagnies de sécurité privées et les milices de voisinage. Enfin, depuis 1982, un conflit interne sévit dans le sud du pays entre le gouvernement du Sénégal et le Mouvement des forces démocratiques de Casamance.

Si le Sénégal a réalisé d'importants progrès ces dernières années pour assurer un accès équitable à la justice et à la sécurité pour les hommes et les femmes, de nombreuses inégalités demeurent. Le droit coutumier et les pratiques traditionnelles, surtout dans les régions rurales, prévalent sur le droit national pour régler des questions telles que l'âge du mariage et l'héritage des biens fonciers et contribuent à la pérennisation de la dépendance économique des femmes[6]. Certaines formes de violence qui affectent principalement les femmes, telles que la violence domestique, sont répandues : en 2006, 60 % des femmes sénégalaises (et 25 % des hommes sénégalais) ont affirmé avoir subi des violences domestiques. Les mutilations génitales féminines (MGF) ont, toutefois, pu être réduites depuis la fin des années 1990[7].

Toutes les institutions du secteur de la sécurité (ISS) sont actuellement en pleine restructuration, notamment due à l'intégration croissante de personnel féminin. L'introduction de quotas et d'objectifs en matière de recrutement de femmes transforme le paysage des ISS, imposant une

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

adaptation des infrastructures et des politiques de ressources humaines (voir tableau ci-dessous). Cependant, les avancées en matière d'égalité des sexes doivent encore être accompagnées d'une intégration systématique des questions de genre dans la planification et la prestation de services de sécurité et de justice. Les questions de genre occupent une place secondaire dans la politique de justice et de sécurité et sont généralement distinctes des questions de sécurité au sens stricte du terme. La formation sur les questions de genre est rarement intégrée dans la formation de base et est dispensée dans le cadre de séminaires ponctuels ou de discussions informelles, souvent organisés par des organisations de la société civile (OSC). Un certain nombre d'OSC sont actives dans l'intégration de la dimension genre dans les services de sécurité, et soutiennent notamment une réforme de la justice qui prenne en compte les questions de genre. Les initiatives récentes, telles que le développement (en cours) d'un plan national d'action pour mettre en œuvre la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies, indiquent qu'il faut s'attendre à d'autres avancées.

Représentation des femmes dans les institutions du secteur de la sécurité au Sénégal (2010)

Institution du secteur de la sécurité	Pourcentage de femmes (total)	Pourcentage de femmes (au dernier recrutement ou recrutement en cours)
Forces de police	5	17
Forces armées	4	35
Gendarmerie	–	11
Administration judiciaire	5	–
Magistrature	14	–
Services pénitentiaires	14	–

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Le Sénégal ne dispose pas d'une politique de sécurité nationale. Depuis 1999, un certain nombre de lois et de politiques ont été promulguées pour répondre aux problèmes d'inégalité des sexes, y compris des amendements au Code pénal et la stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre 2015. Toutefois, comme le montre le diagramme ci-dessous, les femmes restent largement sous-représentées dans les institutions politiques formelles, tout particulièrement dans les processus de prise de décisions sur des questions de défense et de sécurité. L'observatoire national des droits de la femme, créé en 2008, incitera peut-être de nouvelles initiatives pour promouvoir un accès équitable des hommes et des femmes aux prises de décision dans le domaine de la sécurité et de la justice.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU SÉNÉGAL*

Prestation de services

Police nationale
- Brigade des mœurs
- Brigade des mineurs

Service social

Forces armées
- Agence pour la réinsertion sociale des militaires

Système judiciaire
- Contrôle des services juridiques
- Direction de l'éducation surveillée et de la protection sociale
- École nationale d'administration et de magistrature

Administration pénitentiaire

Organisations de la société civile
- Association des juristes sénégalaises
- Amicale des femmes de l'administration pénitentiaire

Contrôle

Ministère de l'Intérieur

Ministère des Forces armées

Ministère de la Justice

Système judiciaire

Ministère de la Famille, des Groupements féminins et de la Protection de l'enfance

Direction de l'inspection des services de sécurité

Haut-Commissariat aux droits de l'homme

Observatoire national des droits de la femme

Comité national de réflexion sur les violences faites aux femmes et aux enfants

Sénat

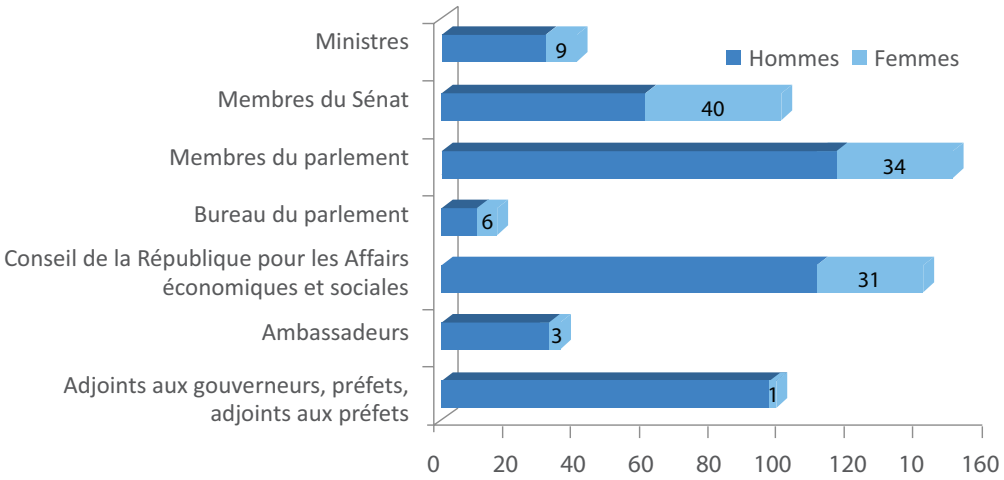
Assemblée nationale
- Commission de la défense et de la sécurité
- Commission des lois, du travail, de la décentralisation et des droits humains

Organisations de la société civile

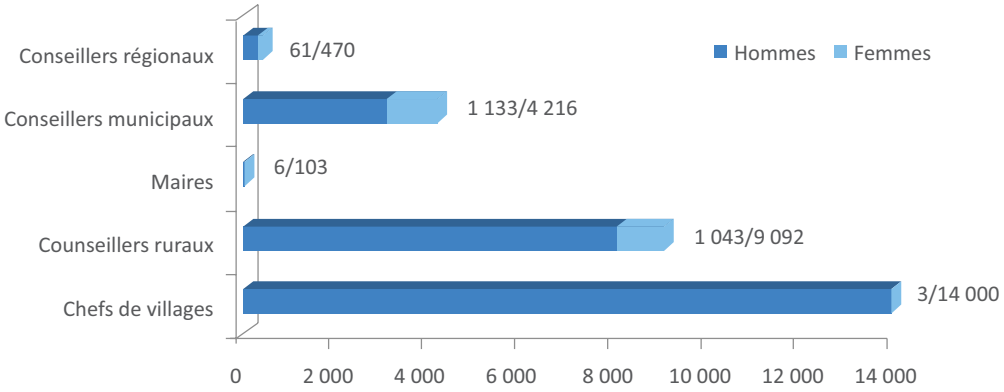
*Il s'agit uniquement de celles incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

Le Sénégal est État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à renforcer leurs efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

Participation politique formelle des hommes et des femmes au niveau national (2006–2007)[8]



Participation politique formelle des hommes et des femmes au niveau communautaire (2006-2007)[9]



Participation politique formelle des hommes et des femmes au Sénégal (2006-2007)[10]

Fonction	Hommes		Femmes	
	N	%	N	%
Ministres	31	77,5	9	22,5
Conseillers du président	–	80,0	–	20,0
Conseillers du Premier ministre	–	74,0	–	26,0
Membres du sénat	60	60,0	40	40,0
Membres du parlement	116	77,3	34	22,7
Bureau du parlement	11	65,0	6	35,0
Conseil de la République pour les Affaires économiques et sociales	110	78,0	31	22,0
Ambassadeurs	32	91,4	3	8,6
Adjoints au gouverneur	98 (au total)[11]		1	
Préfet[12]			1	
Adjoints au préfet			1	
Conseillers régionaux	409	87,0	61	13,0
Présidents des conseils régionaux	10	90,9	1	9,1
Conseillers municipaux	3 083	73,1	1 133	26,9
Maires	97	94,1	6	5,8
Conseillers ruraux	8 049	88,5	1 043	11,5
Chefs de village	≈14 000	99,98	3	0,02

1. Lois/politiques de sécurité nationale : aucune[13].

2. Lois/politiques nationales relatives au genre : au cours des dix dernières années, le Sénégal a amendé et adopté de nouvelles législations et politiques pour améliorer le statut légal des femmes et promouvoir l'égalité des sexes.

2010	● Un nouveau plan d'action pour accélérer l'élimination des MGF a été élaboré pour la période 2010–2015[14]. ● Un conseil ministériel sur la traite des êtres humains a débouché sur une déclaration d'intention pour la création d'une unité de réponse à la traite des êtres humains, conduite par le Bureau du procureur. Cette unité sera chargée d'éduquer et de sensibiliser la population, ainsi que de poursuivre les auteurs et de protéger les victimes.
2009	● Le Sénégal a adopté la stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre (SNEEG), qui s'étale jusqu'en 2015, et le plan d'action associé.
2008	● Un amendement a supprimé une condition nécessaire au recrutement du personnel de certains organes paramilitaires, notamment de la gendarmerie, selon laquelle les recrues devaient avoir effectué leur service militaire. Cet amendement a légalisé l'accès aux forces armées pour les femmes, qui sont ainsi devenues éligibles à toutes les fonctions[15].
2005	● Le Sénégal a adopté une loi mettant en œuvre le protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée. Cette loi traite spécifiquement la question de l'exploitation des enfants liée à la mendicité organisée, répandue au Sénégal, et autorise les organisations de la société civile et les agences gouvernementales à représenter au tribunal les enfants victimes de traite[16].
2004	● Le Sénégal a ratifié le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo)[17].
2003	● Le Sénégal a ratifié la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, qui a pour objectif de lutter, réprimer et punir la traite des êtres humains, surtout de femmes et d'enfants, ainsi que son protocole additionnel[18].
2000	● Le Sénégal a ratifié le protocole additionnel à la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes[19]. Il avait déjà ratifié la Convention sans réserve en 1985. ● Le Sénégal a approuvé la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité en tant que membre non permanent du Conseil de sécurité[20].
1999	● Une loi a introduit les notions de « violence domestique », « viol », « pédophilie » et « inceste » dans le Code pénal du Sénégal. Une distinction est faite à présent entre ces crimes et les « coups et blessures ». Cette loi traite également de la protection des mineurs face à la violence sexuelle[21].
1980–1998	● Le Sénégal a officialisé la Quinzaine nationale pour les femmes et le Grand prix du chef d'État pour la promotion de la femme sénégalaise[22].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : la Commission parlementaire de la défense et de la sécurité compte 5 femmes sur un total de 30 membres (16,7%).

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : sur les 150 membres de l'Assemblée nationale sénégalaise, 34 sont des femmes (22,7 %) et 116 des hommes (77,3 %). Au Sénat, 40 membres sur 100 sont des femmes (40 %) et 60 sont des hommes (60 %)[23].

Il n'existe pas de commission dédiée aux questions de genre/aux femmes. Cependant, à l'Assemblée nationale comme au Sénat, d'autres commissions traitent des questions de genre, telles que la Commission des lois, du travail, de la décentralisation et des droits humains. Au niveau parlementaire, certaines personnes sont mandatées pour traiter des questions de genre[24]. Il existe également un réseau des femmes parlementaires, qui comprend des membres de l'Assemblée nationale et du Sénat. Il n'est actuellement pas opérationnel.

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : l'Observatoire national des droits de la femme a été créé en 2008 pour agir en tant qu'organisation de surveillance des droits de la femme[25]. D'autres structures et mécanismes ont été mis en place pour traiter les questions de genre, notamment :

- la Direction de la famille ;
- le Comité national consultatif de la femme ;
- le projet de crédit pour les femmes ;
- le projet de renforcement des capacités en genre ;
- et le Centre national d'assistance et de formation pour la femme, qui dispose de chapitres régionaux dans tout le pays.

Aucune donnée n'était disponible concernant l'Observatoire national ou le rôle du ministère de la Famille dans le contrôle du secteur de la sécurité.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

Bien que les femmes fassent partie des services de police sénégalais depuis les années 1980, leur participation reste marginale (5 % environ). La politique officielle de la police reste neutre face aux questions de genre. Parmi les policières interrogées, certaines ont déclaré interpréter cette position comme la preuve que les femmes sont traitées de la même manière que les hommes au sein de la police. L'approche « même traitement » a pour conséquence un soutien institutionnel limité à l'Association des agents de police femmes et l'absence de politiques internes

et de réglementation sur les questions qui touchent davantage les femmes. Parmi ces questions figurent le harcèlement sexuel et l'équilibre famille/travail. Les personnes interrogées ont dit s'attendre à des changements dans un avenir proche, le nombre de femmes recrutées étant en augmentation. Toutefois, la capacité de la police à intégrer des approches sensibles au genre de manière systématique dans son travail quotidien est limitée. S'il existe une formation traitant de la violence envers les femmes et de la traite des êtres humains, les occasions pour les membres du personnel de police de développer leurs compétences sur les questions de genre restent informelles et limitées, tout comme les mécanismes de collaboration avec la société civile.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune[26]. L'intégration des femmes s'est faite dans une perspective de « neutralité » vis-à-vis du genre, selon laquelle les hommes et les femmes de la police devaient être traités sans « aucune différence »[27].

2. Politiques de ressources humaines : les politiques de gestion des ressources humaines sont réglementées par le Code du travail sénégalais :

- Congé de maternité : 14 semaines et 3 semaines supplémentaires dans le cas d'une maladie résultant de la grossesse ou de l'accouchement[28] ;
- Allaitement : pendant 15 mois au maximum après l'accouchement, la mère peut prendre jusqu'à 1 heure par jour de travail ;
- Les mères (mais pas les pères) bénéficient d'un jour de congé payé en plus par année par enfant jusqu'à l'âge de 14 ans[29] ;
- Des sources non confirmées indiquent un manque de règlementations internes relatives à l'affectation des policières enceintes. Une policière a dû travailler de nuit alors qu'elle était enceinte de 6,5 mois. Son supérieur n'a accepté de lui confier temporairement un autre horaire de travail qu'une fois que son médecin a insisté pour que lui soit confiée une affectation physiquement moins pénible jusqu'à son accouchement[30].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune[31].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun[32].

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune[33].

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : les politiques et statuts internes ne traitent pas de ces questions. Le Code pénal prévoit qu'en cas d'agression d'un citoyen par un agent de police, c'est le Bureau du procureur qui est chargé d'enquêter. En cas de harcèlement ou d'abus sexuels parmi les agents de police, c'est la Direction de l'inspection des services de sécurité qui est chargée d'enquêter. Celle-ci peut renvoyer le cas devant le directeur des ressources humaines ou devant le directeur général, qui sont alors habilités à créer une commission d'enquête *ad hoc*. Les sanctions varient de la rétrogradation à l'expulsion, en fonction de la gravité du cas[34].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : il n'existe aucune structure institutionnelle officielle consacrée aux questions de genre[35]. Il existe un service social qui, entre autres choses, soutient parfois les policiers victimes de harcèlement ou d'abus sexuel[36].

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : la brigade des mœurs est chargée de combattre les infractions « aux bonnes mœurs » en luttant contre la prostitution illégale, l'homosexualité – illégale au Sénégal – et les abus sexuels sur mineurs, notamment. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure cette brigade fournit de l'assistance aux victimes de violence. Dans la pratique, les agents de police se fient à leurs collègues qui ont acquis de l'expérience dans les domaines tels que la violence domestique ou la violence sexiste[37]. En outre, les chefs de services peuvent mettre sur pied des structures *ad hoc* pour agir face aux cas de violence sexiste.

9. Mécanismes de collaboration : il existe une collaboration informelle entre les organisations de la société civile et certaines unités de police, notamment avec la brigade des mœurs et la brigade des mineurs. Aucune collaboration avec le ministère de la Famille n'a été signalée.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : au mois de mai 2010, le nombre de femmes au sein du personnel de la police était estimé à environ 200, soit 5 % du personnel total des forces de police, qui comptent près de 5 000 membres[38].

11. Grade du personnel féminin et masculin : aucune statistique détaillée n'était disponible. Sur les quelque 100 commissaires, on trouve 4 commissaires femmes et 3 « commissaires divisionnaires de classe exceptionnelle », le plus haut grade atteint par les officiers femmes[39]. Au moment où a été écrit ce profil de pays, 2 postes de police couvrant certains des secteurs les plus sensibles de Dakar étaient dirigées par des femmes.

D'un point de vue légal, les femmes et les hommes bénéficient d'un accès égal aux diverses fonctions et promotions. Cependant, tous les avis ne semblent pas confirmer que cela soit également le cas dans la pratique. Selon une policière de haut grade, les hommes et les femmes bénéficient d'opportunités professionnelles égales[40]. Certaines données semblent toutefois indiquer que les femmes souffrent de discrimination. Ainsi, une policière exerçait toujours la même fonction

d'assistante, 3 ans après que l'homme le moins bien noté de sa promotion avait bénéficié d'une promotion à un poste à responsabilité. Selon elle, la police est généralement réticente à l'idée de confier des responsabilités à des femmes, qui sont systématiquement affectées dans des zones moins sensibles. Selon les personnes interrogées, la fréquence de ces pratiques semble cependant diminuer, pour des raisons liées à un changement de dirigeants.

12. Taux de départ du personnel : bien qu'il n'existe aucune donnée spécifique sur le sujet, le taux d'abandon et de démission des femmes serait faible voire nul[41].

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : les femmes ont été intégrées à la police pour la première fois au début des années 1980[42], occupant des postes à responsabilité moyenne uniquement[43]. À la suite du démantèlement des services de police en 1987[44], les femmes étaient pratiquement absentes des écoles de police jusque dans les années 2000. Durant cette période, les quotas ont été supprimés et aucune femme n'a pu répondre aux critères de recrutement, qui étaient les mêmes pour les hommes et les femmes[45]. Au milieu des années 2000, les quotas ont été réintroduits et, au moment des recherches menées pour ce profil de pays, il était attendu qu'en 2010, sur les 300 recrues 50 soient des femmes (17 %)[46].

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : les candidats doivent fournir un certificat de bonne vie et bonnes mœurs et un casier judiciaire vierge. Les auteurs de violations des droits humains ne sont pas retenus, à condition d'avoir été reconnus coupables devant la loi[47].

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun. Les femmes sont présentes dans le « groupe mobile d'intervention », qui intervient sur le terrain. En 1999, la hiérarchie de la police a également autorisé la participation de policières aux missions de maintien de la paix de l'ONU. Une femme sénégalaise a alors été envoyée en mission pour la première fois, dans le cadre de la mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara Occidental[48]. Depuis lors, des policières ont été déployées ailleurs (voir la section sur les forces armées, point 10).

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : en plus des quotas mentionnés précédemment, les policières de haut grade sont présentes dans la couverture médiatique des services de police[49].

17. Associations professionnelles de femmes : en 2002, l'Association des agents de police femmes du Sénégal a été fondée par une commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle qui avait participé à des rencontres organisées par l'Association internationale des policières. Dans les premiers jours de l'association sénégalaise, quelques réunions se sont tenues, avec l'aval du directeur général de la police. Les changements de direction dans la police ont ralenti le développement de l'association.

Les statuts des services de police n'autorisent pas les policières à adhérer à une organisation pour femmes de la société civile, conformément au « devoir de réserve » auquel sont astreints les agents de police[50]. C'est pour cette raison, mais aussi parce que les organisations non gouvernementales (ONG) sont souvent peu enclines à travailler avec les institutions du secteur de la sécurité, qu'il est difficile pour les policières de créer des connections avec la société civile. Une personne interrogée a affirmé : « On a l'impression que nous [policières], on ne fait pas partie, souvent, des problèmes de femmes qui sont évoqués par des ONG […] [dont le travail] est surtout tourné vers le développement. C'est très rare qu'on ait [un projet] axé sur la sécurité »[51].

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les femmes disposent généralement d'infrastructures séparées. Dans les locaux de formation, les femmes ont leurs propres dortoirs, cuisines et salles de bains. Toutefois, dans les postes de police, les toilettes sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Hommes et femmes portent des uniformes différents. À la demande d'une policière haut gradé, les femmes comme les hommes portent à présent un pantalon[52]. Cependant, certaines femmes préféreraient avoir le choix de porter une jupe[53].

FORMATION

19. Formation sur le genre : durant la formation initiale et la formation continue, des séminaires et des modules sont consacrés à la violence contre les femmes. Les sessions de formation comportent un aperçu des lois et documents pertinents, ainsi que des explications d'experts sur des thèmes comme la violence psychologique, les causes de la violence contre les femmes et les procédures médicales légales à suivre dans de tels cas. Au mois de mai 2010, environ 50 hommes et femmes, tous grades confondus, avaient pris part à ces sessions de formation[54]. En 2009, la police sénégalaise a mené une étude globale et organisé un séminaire de formation d'un mois pour 25 agents de police sur le thème des techniques et procédures d'enquête pour les cas de traite des êtres humains[55].

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : la formation initiale est la même pour les hommes et les femmes et dure 1 an. Elle comprend des cours sur les droits humains dispensés en partenariat avec des ONG telles que l'Institut international des droits de l'homme et de la paix, en partenariat avec le Département des sciences politiques et du droit de l'Université de Dakar[56]. Aucune information n'était disponible quant à l'intégration systématique éventuelle de la dimension genre dans ces cours.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : la Direction de l'inspection des services de sécurité est chargée de traiter les plaintes individuelles concernant les agents de police (voir la section sur la police, point 6) et d'assurer plus généralement le contrôle interne. Les chercheurs ne sont pas parvenus à déterminer si les questions de genre étaient prises en charge par cet organe.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : aucun n'a pu être identifié.

23. Contrôle par la société civile : aucun n'a pu être identifié.

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : les sources officielles n'ont fourni aucune donnée à ce sujet. Cependant, certains témoignages indiquent qu'il y a bien eu des cas de violence sexiste au sein des services de police par le passé.

- Une ancienne employée de la police a signalé avoir reçu pendant la nuit la visite inappropriée de son supérieur alors qu'elle se trouvait en mission en zone rurale. Après qu'elle eut raconté cet incident à la femme d'un de ses supérieurs, l'affaire a été étouffée et aucune action n'a été prise[57].
- Amnesty International a affirmé que, le 19 décembre 2008, 9 hommes avaient été arrêtés à Dakar après avoir été la cible d'accusations anonymes liées à leur vie sexuelle[58]. Selon Amnesty International, les hommes ont dénoncé des agressions et des commentaires homophobes de la part des agents de police et des gardiens de prison.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

Les forces armées sénégalaises comprennent l'armée de terre, la marine nationale, l'armée de l'air, l'école militaire de santé, l'école nationale de formation des officiers, l'école nationale de formation des sous-officiers, la gendarmerie (comprenant une « unité d'intervention spéciale »), le service de protection civile et les services de renseignement. Le service militaire n'est pas obligatoire au Sénégal[59].

Dans un esprit similaire à celui de la police, les questions de genre n'ont à l'origine pas été considérées comme un aspect important de la vie militaire. Au sein de la gendarmerie, les questions de genre n'étaient pas considérées comme un aspect important de l'intégration du personnel féminin, du moins dans les premières étapes d'intégration. Le commandant de la compagnie des sous-officiers femmes a affirmé en 2008 au moment de la formation : « Ce sont des militaires que l'on forme. Nous ne cherchons pas à savoir si c'est une femme ou un homme »[60]. En 2010, le ministère des Forces armées a déclaré qu'il ne pouvait pas concevoir l'idée de gendarmes hommes et femmes et qu'à ses yeux « il n'y a que des gendarmes »[61]. L'approche des forces armées est similaire. Le chef de direction de l'école militaire de Dakar-Bango, qui forme les recrues femmes, a affirmé : « Au niveau de l'armée, il n'y a pas de distinction entre le recrutement des garçons et celui des filles. » Alors que le personnel compte de plus en plus de femmes, la direction militaire a commencé à revoir ses politiques et procédures internes en la matière, comme le prouvent les quotas de recrutement, les mesures d'adaptation des tests physiques et l'introduction d'une politique de discrimination positive pour les femmes en ce qui a trait au réengagement dans les forces armées.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune. Cependant, les forces armées recherchent actuellement des moyens pour institutionnaliser l'adaptation de l'armée au personnel féminin par le biais d'une politique officielle sur le genre.

2. Politiques de ressources humaines : le ministère des Forces armées a récemment entrepris une révision de la législation et des politiques afin de les adapter aux besoins du personnel masculin et féminin[62]. Les préoccupations premières des recrues femmes concernent les mesures liées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale[63].

- Grossesse : en 2006, au sein de la gendarmerie, un décret présidentiel stipulait que « les élèves sous-officiers en état de grossesse [seraient] immédiatement exclues du service militaire »[64].
- Mariage : un soldat homme est autorisé à épouser une civile après 5 ans de service ; un officier homme, après 3 ans- cependant, une femme soldat doit achever 4 années de service avant de pouvoir se marier[65]. Au mois de mai 2010, la question du mariage entre membres du personnel militaire, notamment entre membres de grades différents, était encore irrésolue[66].
- Congé de maternité : le règlement est le même que pour les autres fonctionnaires femmes (voir la section sur la police, point 2). Certains officiers interrogés ignoraient cette loi.
- Congé de paternité : aucun.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : une politique en matière de discrimination, de harcèlement et d'abus et d'exploitation sexuels était en développement en 2010 au sein de la gendarmerie et des forces armées[67]. Excepté pour la santé militaire dès 1984, les femmes ont intégré les forces armées au niveau des troupes pour la première fois en 2008 ; les directives militaires ont par conséquent été mises à jour afin de définir les comportements adéquats vis-à-vis du personnel féminin. Selon un officier haut gradé, le personnel militaire est régulièrement informé sur ce qui constitue un comportement acceptable vis-à-vis du personnel féminin et des femmes en général, ainsi que sur la question des abus sexuels[68].

4. Code de conduite sensible au genre : aucune information disponible.

5. Procédures pour répondre aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : à la fin de l'année 2008, la direction de l'armée a publié des notes de service et des rappels afin de « rappeler les mesures à prendre sur le comportement des militaires vis-à-vis du personnel féminin »[69] et de souligner que l'accès aux dortoirs des femmes est interdit aux hommes[70]. En outre, des discussions informelles sont organisées à l'infirmerie, lesquelles ont pour objectif « de rappeler ces mesures et les conséquences qui découlent des cas de harcèlement ou d'exploitation en direction du personnel féminin »[71].

Pour ce qui est des mesures prises face aux cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste, les officiers interrogés ont mentionné le règlement intérieur des forces armées et la législation relative à l'armée[72].

Selon le Code de justice militaire, toute plainte à l'encontre des membres des forces de sécurité est sujette au veto des ministères concernés (soit le ministère des Forces armées soit le ministère de l'Intérieur). Amnesty International rapporte que les ministères bloquent ou ralentissent fréquemment les procédures judiciaires dans de tels cas[73]. En cas d'accusations de ce type à l'encontre d'un membre de l'armée, celui-ci est rarement suspendu, mais plutôt affecté dans une autre région.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune[74].

7. Mécanismes de collaboration : aucun[75]. Voir la section sur les forces armées, point 22.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin :

Forces armées

- En 2007, les Forces armées sénégalaises ont ouvert le recrutement aux femmes. Avant cela, et depuis 1984, les femmes n'étaient admises qu'au niveau de la santé militaire[76].
- En 2010, les femmes comptaient pour :
  - » 11 % des 300 membres du service de santé militaire[77] ;
  - » 41 % des officiers médecins en formation[78] ;
  - » 35 % des recrues en 2008 et 2009 ;
  - » 4 % du personnel militaire total de l'armée.
- Il existe en outre 1 femme au sein de l'armée de l'air et une autre au sein de la marine, qui effectuent une formation à l'étranger[79].

Gendarmerie

- En juin 2006, un décret présidentiel a autorisé le recrutement « exceptionnel et temporaire » de personnel féminin dans la gendarmerie[80]. En octobre 2006, les 50 premières recrues femmes ont commencé une formation à l'école de la gendarmerie nationale d'Ouakam, à Dakar[81]. Elles comptaient pour 9% des élèves de cette promotion. En 2008, elles ont achevé leur formation et ont été affectées dans des brigades territoriales à Dakar, Kaolacks, Saint-Louis et Thiès[82]. De nouveaux contingents de 50 femmes chacun ont entamé leur formation en 2008 et 2009.

Nombre de recrues femmes dans les forces armées du Sénégal (2008–2009)[83]

Date de recrutement	Recrues femmes	%
2008 (1er trimestre)	119	–
2008 (2e trimestre)	107	–
2008 (3e trimestre)	96	–
2009 (1er trimestre)	44	–
2009 (2e trimestre)	46	–
2009 (3e trimestre)	47	–
Total	**459**	**35**

9. Grade du personnel féminin et masculin : en 2010, les seules officiers femmes étaient des officiers médecins : parmi les 32 officiers médecins femmes, le grade le plus élevé était une lieutenant-colonel promue le 1er octobre 2009[84] ; venaient ensuite 7 commandants femmes, 13 capitaines femmes et 11 lieutenants femmes (voir tableau ci-dessous)[85]. En dehors de la santé militaire, le grade le plus élevé pour les femmes était celui de caporal[86].

Parmi les 198 officiers en formation, 3 femmes (1,5 %) suivaient une formation en Italie, au Maroc et aux États-Unis. Les 2 premières cadettes seront diplômées en 2012, la troisième en 2014[87].

L'intégration des femmes dans les forces armées étant récente, il est encore trop tôt pour déterminer si hommes et femmes ont un accès équitable aux fonctions supérieures. Les femmes ont obtenu leur accès au corps d'officiers et à l'École nationale des sous-officiers en 2008. Les 10 femmes actuellement en formation représentent 20 % de leur promotion et seront diplômées en 2011 ou 2012[88]. Des quotas de recrutement similaires seront encore pratiqués à l'avenir[89]. En 2011, les forces armées ont également l'intention de recruter des élèves femmes à l'École nationale des officiers.

Les officiers femmes dans les forces armées du Sénégal (2010)

Statut	Institution	Personnel total	Nombre de femmes	% de femmes
Officiers actuels	Officiers médecins[90] ● Lieutenant-colonel ● Colonel ● Capitaine ● Lieutenant	300	32 ● 1 ● 7 ● 13 ● 11	11
Officiers en formation	Officiers médecins en formation	–	–	41
	École nationale des sous-officiers d'active (ENSOA, promotion 2011-2012)[91]	50	10	20
	École nationale des officiers, en 2010[92]	198	3	1,5

Dans la gendarmerie, en 2010, 2 femmes étaient inscrites comme sous-officiers à l'École des officiers de la gendarmerie nationale[93].

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : au mois d'avril 2010, les troupes sénégalaises déployées dans des opérations de maintien de la paix de l'ONU ne comptaient aucune femme sur 1 605 membres[94], à l'exception des femmes de la santé militaire (voir point 14 ci-dessous)[95]. Selon la Direction de l'information et des relations publiques de l'armée (DIRPA), il est possible que le Sénégal déploie des femmes dans le futur[96], conformément au plan national d'action pour la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies que le Sénégal a commencé à élaborer en octobre 2010[97].

Le Sénégal déploie déjà des policières dans des missions de maintien de la paix. Une femme haut-gradée a fait part de son expérience dans la mise en place de sessions de formation pour policiers congolais sur le thème des procédures policières. Reconnaissant qu'il existait de nombreux problèmes liés à la situation des policières de la République démocratique du Congo, les casques bleus sénégalais ont organisé des discussions dans le cadre de la journée internationale de la femme. Les policières congolaises ont révélé subir du harcèlement, notamment lorsqu'elles essayaient d'obtenir une promotion ou des avantages professionnels. La police sénégalaise a essayé de sensibiliser les agents congolais au besoin d'engager plus de femmes et de prendre des mesures face aux problèmes liés à leur situation. Toutefois, ces efforts ont rencontré la réticence des policiers congolais, qui ont eu le sentiment que les agents sénégalais leur expliquaient comment faire leur travail[98].

Au mois de février 2011, le personnel militaire sénégalais participant aux missions de maintien de la paix des Nations Unies ne comptait aucune femme (voir tableau ci-dessous)[99].

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
ONUB (Burundi)	Experts en mission	1	0	1
	Total ONUB	**1**	**0**	**1**
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	29	0	29
	Unités de police constituées	140	0	140
	Total MINUSTAH	**140**	**0**	**169**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	26	2 (7,14%)	28
	Unités de police constituées	250	0	250
	Experts en mission	20	0	20
	Total MONUSCO	**296**	**2 (0,67%)**	**298**
MINUAD (Darfour)	Agents de police	16	3 (15,79%)	19
	Unités de police constituées	277	0	277
	Experts en mission	9	0	9
	Contingent militaire	997	0	997
	Total MINUAD	**1 299**	**3 (0,23%)**	**1 302**
MINUL (Liberia)	Experts en mission	1	0	1
	Contingent militaire	1	0	1
	Total MINUL	**2**	**0**	**2**
MINUT (Timor-Leste)	Agents de police	7	0	7
	Total MINUT	**7**	**0**	**7**
ONUCI (Côte d'Ivoire)	Agents de police	19	0	19
	Experts en mission	12	0	12
	Contingent militaire	526	0	526
	Total ONUCI	**557**	**0**	**557**
	Contribution totale du Sénégal	***2 331***	***5 (0,21 %)***	***2 336***

11. Taux de départ du personnel : entre 2008 et 2010, aucune femme n'a déserté ni abandonné la formation[100]. Ce taux de rétention élevé est attribué à la grande motivation personnelle des femmes[101].

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : il existe des quotas pour le recrutement de femmes au sein des forces armées comme de la gendarmerie.

Depuis 2006, la gendarmerie a recruté 50 femmes sur un total de 500 étudiants (10 %)[102]. Les 50 premières recrues ont été sélectionnées en 2006, parmi 2 700 candidats qui avaient achevé leur brevet de fin d'études moyennes[103], à la suite d'examens physiques, écrits, médicaux et psychologiques ainsi que d'un entretien[104].

Au sein des forces armées, parmi les milliers de personnes qui se sont engagées comme volontaires lors de la première campagne de recrutement ouvert aux femmes en 2007, 520 femmes et 2 100 hommes âgés de 18 à 22 ans ont été sélectionnés, à la suite d'examens psychologiques et médicaux conduits par des hommes[105]. Certaines des femmes non retenues ont émis des critiques quant au manque de transparence des procédures de recrutement, ce qui a été contesté par les autorités[106]. Dans l'ensemble, les femmes recrutées semblent mieux instruites que les hommes recrutés, ayant terminé leurs études secondaires, voire parfois suivi des études universitaires. A l'instar des hommes, elles ont été soumises à des enquêtes de moralité, comprenant notamment une enquête visant à déterminer si elles cachent un enfant conçu hors mariage (les recrues femmes doivent être célibataires).

Recrutement de femmes dans les forces armées par région, octobre-décembre 2007[107]

Région	Population de la région en % par rapport à la population totale	Femmes candidates (nb et % par rapp. au nb total de femmes candidates)		Quotas (nb et % par rapp. au quota total		Femmes recrutées (nb et % par rapp. au nb total de femmes recrutées)	
Dakar	21,08	4 182	49,51 %	100	33,33 %	209	40,19 %
Diourbel	10,72	750	8,88 %	15	5,00 %	30	5,77 %
Fatick	6,20	716	8,48 %	20	6,67 %	34	6,54 %
Kaolack	10,70	670	7,93 %	25	8,33 %	42	8,08 %
Kolda	8,18	123	1,46 %	20	6,67 %	30	5,77 %
Louga	6,78	190	2,25 %	10	3,33 %	15	2,88 %
Matam	4,27	6	0,07 %	5	1,67 %	3	0,58 %
Saint-Louis	7,03	150	1,18 %	15	5,00 %	30	5,77 %
Tambacounda	6,15	106	1,26 %	25	8,33 %	35	6,73 %
Thiès	13,17	1 055	12,49 %	40	13,33 %	62	11,92 %
Ziguinchor	5,72	498	5,90 %	25	8,33 %	30	5,77 %
Total	**100**	**8 446**	**100 %**	**300**	**100 %**	**520**	**100 %**

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : des « enquêtes de moralité » sont conduites sur les hommes comme sur les femmes au moment du recrutement. Il est difficile de déterminer si ces enquêtes couvrent également les antécédents de violence sexiste.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : au moment de la rédaction, aucune loi n'empêchait les femmes d'accéder à tous les postes des Forces armées sénégalaises[108]. Cependant, dans la pratique, les femmes n'ont pas été intégrées aux unités de combat.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin :

- La gendarmerie utilise des photographies d'hommes et de femmes pour son matériel d'information publique, y compris sur son site internet[109].
- L'introduction de mesures spécifiques pour faciliter le recrutement de femmes dans les forces armées n'est pas considérée comme nécessaire[110]. Le taux de chômage étant élevé au Sénégal[111], les forces armées ne manquent jamais de candidats au recrutement. Après l'ouverture aux femmes des campagnes de recrutement, plus de 8 000 femmes ont postulé[112].
- Des mesures sont prises durant la formation pour adapter les courses d'obstacles aux capacités physiques des jeunes femmes, ce qui a eu comme résultat « une participation plus active des filles aux différentes activités »[113]. En outre, les hommes et les femmes sont évalués selon des critères adaptés à leurs capacités physiques[114].
- Au sein des forces armées, le salaire des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes, comme leurs dépenses sont jugées plus élevées en raison par exemple de coûts plus importants en matière de santé[115].
- Les autorités font des efforts pour souligner la contribution du personnel féminin à la défense nationale. Lors du défilé de la journée de l'Indépendance en 2007, la présence de femmes portant l'uniforme de différents corps militaires et paramilitaires a été prévue pour rendre hommage aux nouvelles recrues femmes, et a été saluée par le président, qui a alors affirmé que la défense nationale « n'[était] plus seulement une affaire des hommes »[116].
- Les forces armées ont adopté une politique de discrimination positive en matière de réengagement des femmes. Au terme de leur formation militaire d'une durée de 2 ans, 20 % des femmes se voient offrir un réengagement contre 5 % des hommes. Parmi les hommes et les femmes non réengagés, certains sont recrutés dans des corps paramilitaires, comme la gendarmerie, les pompiers ou en tant que douaniers[117]. Ces institutions du secteur de la sécurité ont toutes introduit récemment des quotas pour les femmes dans leurs campagnes de recrutement[118]. L'Agence pour la réinsertion sociale des militaires (ARSM) a élaboré des programmes spéciaux pour les femmes démobilisées. Ainsi, 12 soldates démobilisées le 30 avril 2010 ont reçu une formation de 10 jours en juin 2010 sur la transformation des fruits et légumes à l'Institut de technologie alimentaire[119].
- Pour des précisions sur les mesures prises pour promouvoir les femmes, voir la section sur les forces armées, point 9.

16. Associations professionnelles de femmes : aucune. La création d'une telle association n'est pas encouragée, étant perçue comme un obstacle à l'intégration des femmes comme partenaires égales aux hommes au sein des forces armées[120].

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin :

- Les gendarmes femmes disposent d'uniformes différents. Elles peuvent choisir de porter un pantalon ou une jupe. Les membres féminins du personnel militaire portent des treillis.
- Au sein des forces armées, les hommes et les femmes disposent de dortoirs et salles de bains séparés. Les sous-officiers responsables de la surveillance dans les dortoirs pour femmes sont toutes des femmes. En l'absence de sous-officiers femmes durant la première année où les femmes ont été recrutées, 12 sous-officiers de la gendarmerie étaient responsables de la surveillance[121].
- Les femmes reçoivent tout ce dont elles peuvent avoir besoin dans les casernes afin qu'elles n'aient pas besoin d'en sortir, si ce n'est pour leur formation[122]. Toutefois, l'officier interrogé s'attend à ce que les hommes et les femmes disposent à l'avenir d'une liberté de mouvement égale.
- Au moment de l'intégration des femmes dans les forces armées, peu de ressources et de temps ont été alloués aux ajustements d'ordre logistique[123]. Les retards qui en ont découlé dans la construction des casernes pour femmes ont forcé l'armée à réduire de moitié les quotas de femmes en 2008 et 2009 par rapport à 2007[124].

FORMATION

18. Formation sur le genre : aucune information disponible.

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune information n'était disponible. Toutefois, la direction de l'académie militaire a affirmé : « on ne fait pas de différence [entre les hommes et les femmes] dans la formation au point même que nous oublions parfois qu'on a du personnel féminin dans nos rangs… ». L'objectif est « d'exclure toute discrimination » et d'assurer que « tous bénéficient des mêmes chances »[125].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : une commission peut être mise sur pied pour répondre aux plaintes déposées. La sécurité militaire enquête également sur les cas liés à l'armée et à la protection du personnel militaire[126].

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : aucun n'a été identifié à l'exception du ministère des Forces armées[127].

22. Contrôle par la société civile : aucun. Les officiers interrogés ne voient pas d'un bon œil l'idée d'un contrôle par la société civile. Selon un officier, « l'armée aurait perdu son sens si jamais on admettait que la société civile vienne intervenir dans [les affaires des militaires] »[128].

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune information n'était disponible. Certains des officiers interrogés ont déclaré que le harcèlement n'existait pas[129], d'autres que « des fautes militaires, il y en [avait] énormément » et que c'était « des choses qu'on ne [pouvait] pas dévoiler »[130]. Certains témoignages montrent que des actes de violence graves ont été commis sur des femmes durant les bizutages à l'École militaire de santé[131].

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Le gouvernement du Sénégal travaille actuellement à une réforme des systèmes judiciaire et pénitentiaire. Il a élaboré un programme de réforme judiciaire sur 10 ans (2003-2013). Ce plan concerne le système judiciaire, le système pénitentiaire et l'éducation surveillée, qui sont sous la responsabilité du ministère de la Justice. Bien que les questions de genre ne constituent pas un aspect central de cette réforme, le gouvernement a récemment lancé un certain nombre d'initiatives sur le genre. L'Association des juristes sénégalaises s'est montrée particulièrement proactive pour soutenir l'adoption d'une législation sensible à la dimension genre, et pour organiser des activités pour améliorer l'accès des femmes, notamment des détenues, à la justice.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune[132].

2. Politiques de ressources humaines : la loi sénégalaise garantit le congé de maternité (voir la section sur la police, point 2). Elle stipule que toutes les institutions publiques doivent disposer d'un lieu réservé à l'allaitement. Cependant, cette loi est rarement appliquée[133].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune n'a pu être identifiée. Les personnes interrogées ont renvoyé au Code pénal (voir point 5 ci-dessous)[134].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun. Les personnes interrogées ont renvoyé aux statuts de la magistrature, considérés comme neutres sur les questions de genre[135].

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : de telles procédures sont prévues par le Code pénal et le Code de procédure pénale[136].

- Le Code pénal interdit le harcèlement sexuel. Toutefois, la définition du terme est étroite : l'auteur présumé, homme ou femme, doit être en position d'autorité vis-à-vis de la victime présumée, qui doit démontrer que cette autorité a permis à l'auteur de la forcer contre son gré[137].
- En mai 2010, des procédures étaient sur le point d'être intégrées afin de permettre aux organisations non gouvernementales de demander des indemnisations civiles dans les actions pénales contre des auteurs de violence sexiste poursuivis par l'État[138].
- Il n'existe aucune procédure spécifique pour soutenir ou interroger les victimes présumées de viol[139].
- Les sanctions contre les individus reconnus coupables de viol ont été renforcées. Toutefois, elles diffèrent d'une juridiction à une autre[140].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : au mois de décembre 2008, le ministère de la Justice a mis sur pied une commission spéciale pour la prévention de la violence contre les femmes[141].

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : la Direction de l'éducation surveillée et de la protection sociale (DESPS) s'occupe des enfants et des jeunes en conflit avec la loi ou qui sont menacés d'abus ou d'exploitation, notamment en leur fournissant des refuges et une éducation. Selon un membre du personnel, les filles et les garçons sont soutenus de manière similaire. Cependant, en 2008, ces structures admettaient davantage de garçons que de filles (4 215 garçons contre 2 335 filles, soit 34 % de filles)[142].

Le personnel des prestations de services comprend 122 femmes (48 %) et 132 hommes[143]. Les femmes sont surreprésentées au secrétariat et dans les domaines de la blanchisserie et du nettoyage (plus de 90 %) et sont sous-représentées parmi les éducateurs spécialisés (38,3 %)[144]. Au mois d'avril 2010, le directeur des ressources humaines a toutefois affirmé que de plus en plus de postes à responsabilités étaient confiées à des femmes[145].

En 2009, 33 garçons (et aucune fille) ont été admis après avoir commis une agression sexuelle, alors que 12 filles (et aucun garçon) ont été admises après avoir été violées[146]. Si on ajoute à cela les crimes de pédophilie et autres crimes sexuels, environ 5 % des enfants admis ont été impliqués dans des actes de violence sexuelle, soit en tant que victimes soit en tant qu'auteurs[147].

8. Mécanismes de collaboration : le ministère de la Justice collabore avec quelques organisations travaillant dans le domaine du genre, notamment l'Association des juristes sénégalaises et le ministère de la Famille. En 2008, le ministère de la Justice, en partenariat avec le ministère de la Famille et la société civile, a mis sur pied le Comité national de réflexion sur les violences faites aux femmes et aux enfants[148].

PERSONNEL

9. Part du personnel féminin et masculin : les femmes sont très peu représentées dans l'administration judiciaire (5 %). En 2008, 38 des 307 avocats étaient des femmes (12 %)[149].

10. Nombre de juges hommes et femmes : dans la magistrature, 61 des 418 juges étaient des femmes (15 %) au mois de février 2008[150]. Depuis 1997, le nombre de femmes est passé de 27 à 61, mais la proportion est restée la même (15 %)[151]. Plusieurs femmes ont occupé des fonctions à hautes responsabilités à la Cour de cassation, qui était la plus haute cour au Sénégal jusqu'en 2008[152], à la Cour suprême et à la Cour constitutionnelle.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun n'a pu être identifié[153].

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune[154].

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune[155].

14. Associations professionnelles de femmes : l'Association des juristes sénégalaises a été fondée en 1974, avec comme mandat de « contribuer au développement du droit et plus particulièrement le droit des femmes et des enfants »[156]. Elle rassemble des femmes juges, des avocates, des inspectrices, des conseillères juridiques et des étudiantes en droit. Au cours des dernières décennies, l'Association s'est mobilisée pour améliorer le statut légal des femmes sénégalaises[157]. Elle a œuvré à la modification de lois concernant la répudiation des épouses, les réglementations fiscales pour les mères et les pères (2008)[158], le droit des femmes à assumer des fonctions à responsabilités dans les syndicats sans le consentement de leurs maris[159] et le transfert de responsabilités aux mères qui travaillent dans les cas où leurs maris ou enfants ont besoin de soins médicaux (2006). En 2010, l'Association a travaillé sur la question de l'autorité parentale conjointe et égale et sur la réforme du Code pénal pour apporter un soutien médical et légal aux femmes victimes de violence sexuelle[160]. Elle a en outre soutenu le droit à l'avortement et l'accès gratuit à la césarienne et à un soutien psychologique pour les filles abusées sexuellement. En outre, l'Association fournit des services de conseils juridiques aux hommes et aux femmes. Elle met en contact les femmes victimes de violence domestique ou d'abus sexuel avec des avocates. Enfin, les membres de l'association organisent des journées de consultation juridique gratuite plusieurs fois par année dans différentes villes, en collaboration avec les maisons de justice. Durant l'une de ces journées, le 10 février 2007, à la Chambre de commerce de Dakar, 28 femmes et 73 hommes sont venus consulter des expertes en droit[161]. L'Association collabore avec le ministère de la Famille, des Groupements féminins et de la Protection de l'enfance ainsi qu'avec l'Observatoire national des droits de la femme.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : des rencontres sur les questions de genre sont organisées par le ministère de la Justice et l'École nationale d'administration et de magistrature[162]. Des cycles de cours et de formation sur les droits de la femme, la violence sexuelle et la violence domestique ont lieu au sein de la gendarmerie, de la police et des facultés de droit et de médecine, en collaboration avec des organisations de femmes, telles que *Women in Law and Development in Africa*[163].

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : la dimension genre est intégrée jusqu'à un certain point. Ainsi, la violence contre les femmes dans les conflits armés est traitée dans le cadre de la formation en droit international[164].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : alors qu'il existe des mécanismes de contrôle interne, tels que le contrôle des services juridiques, aucune mesure ne semble avoir été prise en ce qui concerne le genre[165].

18. Mécanismes de contrôle externe : le Médiateur de la République et le Haut-commissaire aux droits de l'homme, ainsi que le ministère de la Justice exercent ce rôle[166].

19. Contrôle par la société civile : l'Association des juristes sénégalaises joue un rôle important dans le contrôle. Depuis 2004, elle bénéficie d'un statut consultatif officiel auprès de la présidence. D'autres organisations, comme le Comité de lutte contre les violences faites aux femmes, exercent des activités de contrôle informelles[167].

20. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune information disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Le Sénégal fait face à une situation difficile en matière d'administration de ses services pénitentiaires. Aucun centre de détention n'a été construit depuis l'indépendance du pays en 1960[168], et les infrastructures sont insuffisantes et délabrées. En 2007, le Sénégal gérait 37 prisons[169]. Théoriquement, la capacité totale des infrastructures pénitentiaires est de 3 000 détenus pour tout le pays. Toutefois, au mois de juin 2010, environ 7 550 personnes étaient détenues[170]. Cette surpopulation est due en partie à la lenteur du système judiciaire – la moitié des détenus étant en détention préventive[171] – et à l'absence de mesures de substitution à l'incarcération, bien que le Code pénal en ait encouragé l'application depuis 2000[172]. Plus d'un tiers des détenus sont relâchés après moins d'un mois d'emprisonnement[173]. D'autres attendent jusqu'à 10 ans en prison avant d'être jugés[174]. Au mois d'avril 2010, les médias sénégalais ont signalé une réforme majeure du système pénitentiaire prévue pour 2013[175]. Les autorités se sont engagées à améliorer les infrastructures pénitentiaires et les programmes de réhabilitation[176].

Le Code de procédure pénale fournit les règles de base relatives aux questions de genre, comme la séparation des détenus hommes et femmes (3,7 % de la population carcérale totale), la surveillance des détenues par des employées de sexe féminin (actuellement 13,8 % du personnel pénitentiaire) et des conditions de détention spéciales pour les femmes enceintes et les femmes avec enfant en bas âge. Toutefois, il est difficile de déterminer dans quelle mesure ces procédures sont mises en œuvre dans la pratique. Il n'existe aucune politique spécifique concernant le harcèlement, l'abus et l'exploitation sexuels. Enfin, la collaboration avec les organisations de la société civile est relativement fluide et commune, mais elle reste informelle et ponctuelle.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : il existe une politique visant à favoriser une représentation équilibrée des hommes et des femmes à différents postes conformément aux statuts du personnel du système pénitentiaire. De nouveaux statuts, qui traiteront mieux les questions de genre, devraient être adoptés prochainement[177]. Les politiques en matière de congé de maternité, entre autres, sont les mêmes que celles appliquées à tous les fonctionnaires (voir la section sur la police, point 2)[178].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune information disponible.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun[179].

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : selon le Code de procédure pénale, seules les gardiennes sont autorisées à surveiller les femmes détenues[180] et les fouilles corporelles doivent être effectuées par un gardien du même sexe que le détenu[181].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : le Code de procédure pénale prévoit la remise de permis de communiquer pour les parents proches des détenus. Les visites sont autorisées les dimanches, mercredis et jours fériés. Elles durent entre 15 minutes et 3

heures, en présence d'un gardien de prison, qui doit être en mesure d'entendre la conversation et d'empêcher tout échange d'argent ou d'objets. Les objets doivent d'abord passer par la direction de la prison[182].

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : selon le Code de procédure pénale, durant les 2 derniers mois de la grossesse et les 2 premiers mois suivant l'accouchement, les femmes doivent être placées dans une pièce séparée. Les enfants peuvent rester avec leur mère jusqu'à l'âge de 3 ans[183].

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : il existerait des sanctions internes, mais aucune information détaillée sur le sujet n'était disponible[184].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune[185].

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : il existe 37 prisons fonctionnelles au Sénégal, dont 2 réservées aux femmes (Dakar Liberté VI et Rufisque) et 1 pour les mineurs, également à Dakar (Hann – anciennement Fort B).

Le faible nombre de femmes détenues dans les prisons des zones rurales est la raison pour laquelle il n'existe pas de prisons séparées pour les hommes et les femmes en dehors des centres urbains[186]. Toutefois, le Code de procédure pénale contraint les centres de détention à une organisation telle que toute communication entre les locaux pour femmes et ceux pour hommes soit interdite. Par ailleurs, les mineurs doivent être détenus séparément des autres détenus selon le Code de procédure pénale. Si les autorités prétendent que cela est le cas[187], les médias sénégalais soutiennent le contraire[188]. De manière générale, les infrastructures pénitentiaires pour femmes sont moins surpeuplées que celles pour hommes. Ainsi, au mois de mai 2008, il y avait 71 femmes à la prison pour femmes Liberté VI de Dakar, qui a une capacité de 100 détenues[189].

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : tous les centres de détention dispensent des formations et fournissent des services sociaux[190]. Le personnel travaille sur la réinsertion des détenus en collaboration avec des associations nationales, telles que Ci-Biti Air Libre et l'Organisation nationale pour les droits humains, ainsi qu'avec des ONG internationales, telles que le Comité international de la Croix-Rouge (CICR)[191]. Au mois de mai 2010, 14 des 37 centres de détentions (37,8 %) disposaient d'une unité fonctionnelle consacrée à la formation et aux services sociaux[192].

Divers ateliers professionnels sont organisés pour préparer les détenus à leur réinsertion. Les détenues peuvent suivre des cours de confection de vêtements, de couture, de broderie, de teinture, de coiffure, d'artisanat et de sérigraphie et ont également accès à des ateliers d'alphabétisation. À l'exception des ateliers d'alphabétisation et de sérigraphie, les options de formation professionnelle pour hommes diffèrent de celles des femmes. Ceux-ci peuvent apprendre la menuiserie, la reliure, l'agriculture, la boucherie, le soudage, la culture de plantes médicales et pratiquer différents sports[193].

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : dans chaque établissement, il existe un centre médical et social[194]. Toutefois, selon les médias sénégalais, les conditions d'hygiène sont généralement précaires, les épidémies sont répandues et les soins insuffisants[195]. La prévention des maladies sexuellement transmissibles comme le VIH/sida est un problème et les responsables pénitentiaires ne parviennent pas à s'entendre sur les moyens à prendre pour prévenir la transmission des virus. Ainsi, la directrice d'un centre de détention pour femmes à Dakar (Liberté VI) a déclaré en 2010 qu'elle était opposée à la distribution de préservatifs dans les centres de détention[196].

13. Mécanismes de collaboration : il existe des mécanismes de collaboration avec le ministère de la Famille ainsi que les organisations de femmes et autres ONG. Les ONG prennent contact avec les centres de détention, qui répondent généralement favorablement[197]. L'organisation Ci-Biti Air Libre fournit un soutien important pour préparer les détenus à leur réinsertion sociale et professionnelle (voir point 11 ci-desssus)[198]. Le CICR est actif dans le domaine de la santé[199]. L'administration pénitentiaire prévoit également de consolider son partenariat avec le Comité national de lutte contre le sida[200].

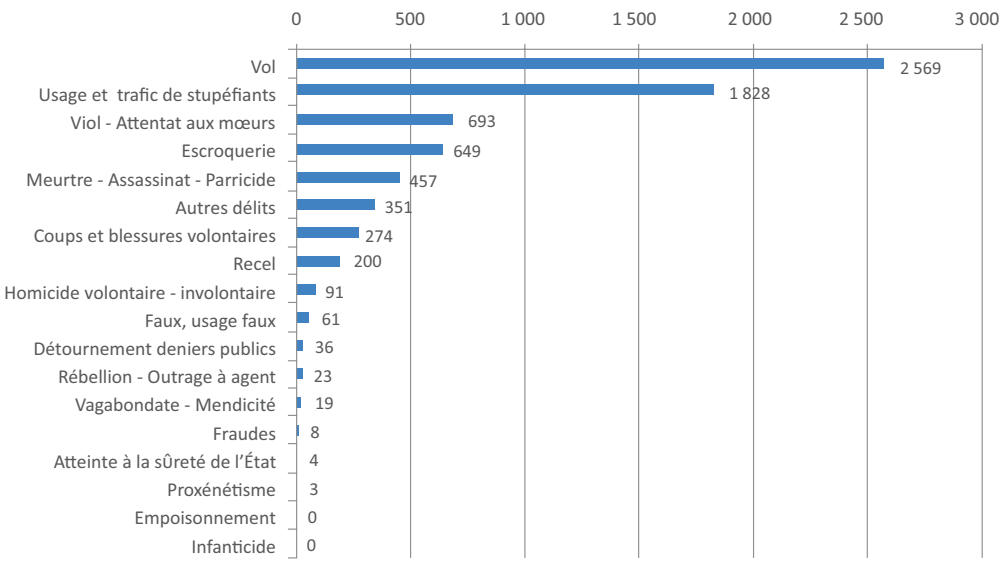
Le 5 juillet 2008, une délégation de 16 membres de l'Association des juristes sénégalaises a organisé une visite d'une journée au centre de détention de Rufisque. Cette visite a permis d'offrir à environ 60 détenues 2 heures de consultation juridique gratuite, ainsi que de distribuer des aliments de base et des produits de soin[201]. A leur demande, les détenues ont reçu des conseils sur des cas de viol, de violence domestique, de divorce et de litiges fonciers.

PERSONNEL

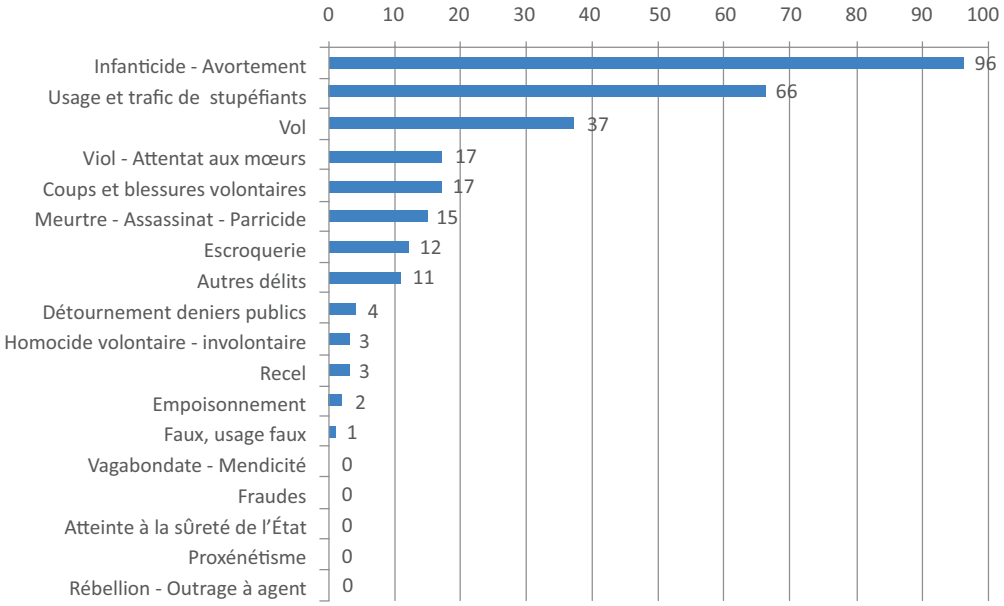
14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : au mois de juin 2010, 7 550 personnes étaient détenues au Sénégal, dont 280 femmes (3,7 %)[202]. Il s'agit là d'une proportion légèrement inférieure à 2009 (280 femmes sur 7 361 détenus, soit 3,8 %). Au 31 décembre 2009, 145 mineurs étaient détenus (1,92 % de tous les détenus), dont 4 filles (2,76 % des détenus mineurs)[203].

Alors que le vol est la première infraction pour laquelle les hommes sont incarcérés, de nombreuses femmes sont incarcérées pour infanticide ou avortement (96 femmes en 2009, soit 30 % des femmes détenues). Cette proportion n'a pas changé depuis le début des années 2000 (voir tableaux ci-dessous)[204].

Infractions principales commises par les détenus hommes (2009)[205]



Infractions principales commises par les détenus femmes (2009)[206]



15. Part du personnel féminin et masculin : 6 femmes ont été engagées dans les services pénitentiaires pour la première fois en 1984[207]. En 2009, environ 209 femmes étaient membres du personnel pénitentiaire (13,68 %) sur un total de 1 520 employés[208].

16. Grade du personnel féminin et masculin : le personnel d'encadrement compte environ 200 membres. Aucune femme n'occupe les 21 fonctions les plus élevées[209]. Sur les 38 membres exerçant des fonctions de grade secondaire (direction de centre de détention), 4 sont des femmes (11 %)[210]. Ces 4 femmes sont respectivement responsables des centres de détention pour femmes de Rufisque et de Dakar, ainsi que du centre de détention pour mineurs des deux sexes à Dakar (Hann)[211] et, depuis 2009, du centre de détention mixte[212] de Mbour[213].

Grade du personnel du système pénitentiaire (2009)

GRADE (du plus élevé au moins élevé)	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Directeur de l'administration pénitentiaire	1	0	1
Officier subalterne (médecin)	1	0	1
Inspecteur	21	0	21
Contrôleur	34	4 (10,52 %)	38
Commissionné contrôleur	2	6 (75,00 %)	8
Agent administratif	92	14 (13,20 %)	106
Commissionné agent administratif	5	5 (50,00 %)	10
Surveillant de prison	1 155	173 (13,07 %)	1 328
Commissionné surveillant de prison	0	5 (100,00 %)	5
Agent non commissionné	1	1 (50,00 %)	2
Total	**1 312**	**208 (13,68 %)**	**1 520**

17. Taux de départ du personnel : au cours des 10 dernières années, seules 2 femmes ont démissionné[214].

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : en 2010, un plan a été lancé pour recruter 550 agents sur une période de 3 ans, mais aucun objectif en matière de recrutement de personnel féminin n'a pu être identifié[215].

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune. Toutefois, les candidats subissent une « enquête de moralité »[216].

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : selon le

Code de procédure pénale, les gardiens hommes ne peuvent surveiller les femmes détenues et vice versa[217]. Toutefois, en principe, les hommes et les femmes peuvent exercer n'importe quelle fonction[218].

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : des annonces publicitaires ont été publiées dans la presse, affichées dans les postes de police et diffusées à la radio[219]. Toutefois, ces campagnes avaient cessé au moment de la rédaction de ce profil. A partir de 2014, seuls les membres du personnel militaire ayant effectué leurs 2 ans de formation seront autorisés à devenir gardiens de prison[220]. Les femmes sont toujours représentées dans les comités de recrutement[221].

22. Associations professionnelles de femmes : il existe une association de femmes au sein des services pénitentiaires[222].

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les infrastructures sanitaires sont séparées et les uniformes sont différents : les femmes peuvent porter un pantalon ou une jupe[223].

FORMATION

24. Formation sur le genre : une formation sur le genre est dispensée uniquement au personnel en contact avec les détenus des deux sexes[224]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : la dimension genre est prise en compte dans les programmes de formation du personnel pénitentiaire[225]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : un conseil de discipline peut enquêter sur les problèmes disciplinaires relatifs au genre[226]. Le contrôle des centres de détention est également assuré par différents juges, qui sont autorisés à visiter les centres de détention à tout moment[227]. Enfin, il existe une commission de surveillance dans chaque institution[228]. Toutefois, ces différents mécanismes ne publient pas de rapports publics et n'ont pas procédé à un suivi des plaintes pour violation des droits humains[229]. Il n'existe aucune structure consacrée aux questions de genre[230].

27. Mécanismes de contrôle externe : la commission consultative chargée d'émettre des directives en matière de peines est présidée par le juge responsable de l'exécution des peines[231]. La Commission parlementaire de la défense et de la sécurité s'est récemment intéressée aux conditions de détention. Des membres de cette commission ont visité des centres de détention en 2008. Le but principal de leur démarche était de trouver des stratégies pour raccourcir la période de détention préventive.

28. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme officiel de contrôle[232]. Toutefois, quand des ONG organisent des activités pour les détenus, elles visitent les prisons et écoutent les plaintes des détenus. Amnesty International a publié des rapports sur les prisons sénégalaises[233].

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : aucune information n'était disponible. Voir la section sur la police, point 24 pour des détails sur les violations des droits humains des détenus homosexuels.

NOTES

1. Division statistiques des Nations Unies, Département des affaires économies et sociales, « Population and Vital Statistics Report », Division statistiques des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf ; Division statistiques des Nations Unies, Département des affaires économies et sociales, « Millennium Development Goals Indicators », Division statistiques des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx ; Division statistiques des Nations Unies, Département des affaires économies et sociales, Division de population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2 ; Division statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49 ; La Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS ; Programme des Nations Unies pour le développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227 ; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Saidou Norou Tall, « Senegal » dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et Funmi Olonisakin (Genève : DCAF, 2008), 271.
3. Ibid., 276.
4. Amnesty International (AI), *Sénégal – Terre d'impunité* (Londres : AI, 2010).
5. Tall, « Senegal », 277-8.
6. Mark Blackden, « Renforcer l'équité de genre pour réduire la pauvreté », *Les échos de la Banque mondiale N° 6* (2006), http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/ACCUEILEXTN/PAYSEXTN/AFRICAINFRENCHEXT/SENEGALINFRENCHEXTN/0,,contentMDK:21182661~pagePK:141137~piPK:141127~theSitePK:461478,00.html.
7. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Centre de développement, « Gender Equality and Social Institutions in Senegal », Index « Institutions sociales et égalité homme-femme », http://genderindex.org/country/senegal.
8. Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement social, *Rapport national sur la mise en œuvre de la déclaration solennelle des chefs d'État et de gouvernement sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique* (2006) ; Union interparlementaire (UIP), « Les femmes dans les parlements nationaux, état de situation au 30 novembre 2010 », UIP, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
9. Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement social, *Rapport national*.
10. Ministère de la Femme, de la Famille et du Développement social, *Rapport national* ; UIP, « Les femmes dans les parlements nationaux, état de situation au 30 novembre 2010 ».
11. Certains postes peuvent ne pas être attribués.
12. Dans de nombreuses anciennes colonies françaises, les gouverneurs et les préfets sont des représentants du gouvernement central dans les départements du territoire.
13. Entretien avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Service contrôle et législation, ministère des Forces armées), 28 mai 2010.
14. Fatou Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal: Une intégration à poursuivre* (Genève : DCAF, 2010), 27.
15. Loi n°70-23, citée dans Ibid., 27.
16. Loi n°2005-02 du 29 avril 2005.
17. Loi du 2 décembre 2004.
18. Loi n°2003-17 du 18 juillet 2003.
19. Loi du 10 juin 2000.
20. Entretien avec Absa Wade Ngom (directrice de l'Equité et de l'Egalité de Genre, ministère de la Famille et des Organisations féminines), 27 mai 2010.
21. Loi n°99-05 du 9 janvier 1999, selon discussions avec Ibid.
22. Décret n°90-269 du 10 mars 1980 et arrêté n°01434/MDS/CAB du 13 novembre 1989, amendé en 1991 et 1998, selon citations dans Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*. Le mot « décret » renvoie à une décision signée par le président ou le premier ministre. Un arrêté est une décision exécutive, qui peut être prise à un niveau plus bas, par un ministre par exemple.
23. UIP, « Les femmes dans les parlements nationaux, état de situation au 31 janvier 2011 », UIP, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
24. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 30.
25. Décret n°2008-1047 du 15 septembre 2008.
26. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Aby Diallo (chef de la Police de l'air et des frontières), 3 mai 2010.
27. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Joséphine Marie Joseph Sarr (directrice de l'École nationale de police et de la formation permanente (ENPFP) de la République du Sénégal), 11 mai 2010.
28. Lois sur le chômage, loi n° 97-17 du 1er décembre 1997, article L.143.
29. Ibid.
30. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 15.
31. Entretiens avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Joséphine Marie Joseph Sarr (directrice de l'ENPFP), 11 mai 2010 ; avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Aby Diallo (chef de la Police de l'air et des frontières), 3 mai 2010.
32. Ibid.
33. Ibid.
34. Ibid.
35. Ibid.
36. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 16.
37. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Aby Diallo (chef de la Police de l'air et des frontières), 3 mai 2010.
38. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Aby Diallo (chef de la Police de l'air et des frontières), 3 mai 2010 ; Agence de presse sénégalaise, « Sénégal : Anna Sémou Faye – ''Le pourcentage des femmes au sein de la police est assez faible" », *allAfrica.com*, 8 mars 2010, http://fr.allafrica.com/stories/201003081681.html.
39. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Aby Diallo (chef de la Police de l'air et des frontières), 3 mai 2010.
40. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Joséphine Marie Joseph Sarr (directrice de l'ENPFP), 11 mai 2010.
41. Ibid.
42. La date exacte peut varier en fonction des différentes sources. Selon Fatou Sarr, la première promotion de police à inclure des femmes a été diplômée en 1985. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 14.
43. Ibid., 14.
44. Tall, « Senegal », 271.
45. Entretien avec le lieutenant-colonel Alioune Ndiaye (directeur du Bureau des relations publiques et de la communication, Police sénégalaise), cité dans Mohamadou Sy « Siré », « Sénégal : Femmes et corps de tenues : une dose de féminité chez la grande muette », African Global News/L'Afrique à cœur ouvert, 6 novembre 2007, http://www.agn.netis-senegal.com/article1682.html.
46. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Joséphine Marie Joseph Sarr (directrice de l'ENPFP), 11 mai 2010.
47. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Aby Diallo (chef de la Police de l'air et des frontières), 3 mai 2010.
48. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 9.
49. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Joséphine Marie Joseph Sarr (directrice de l'ENPFP), 11 mai 2010.
50. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*.
51. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Joséphine Marie Joseph Sarr (directrice de l'ENPFP), 11 mai 2010.
52. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Aby Diallo (chef de la Police de l'air et des frontières), 3 mai 2010.
53. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*.
54. Entretien avec le commissaire divisionnaire de classe exceptionnelle Joséphine Marie Joseph Sarr (directrice de l' l'ENPFP), 11 mai 2010.
55. Joséphine Sarr (directrice de l'ENPFP), citée par Fondation Scelles dans « Trafic de personnes au Sénégal : la police armée pour traquer les coupables », *L'Observateur* (édition sénégalaise), republié par Fondation Scelles, *L'actualité de la prostitution*, 1 juin 2009, http://infos.fondationscelles.org/index.php?option=com_content&task=view&id=146&Itemid=115.
56. Ibid.
57. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 16.
58. Selon le Code pénal sénégalais, tout acte « indécent » ou « contre nature » avec un individu du même sexe est passible d'une peine privative de liberté de 1 à 5 ans et d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 000 XOF (environ 3 200 USD). AI, *Sénégal*, 18.
59. Tall, « Senegal », 270.
60. Mathieu Bacaly, « Sénégal : École nationale de Gendarmerie, amphi de rentrée pour la première cuvée féminine », *Walfadjri*, 21 octobre 2006, http://fr.allafrica.com/stories/200610230064.html.
61. *Sud Quotidien*, « Sortie de la 40e promotion des élèves gendarmes :

les femmes gendarmes enfin dans les casernes », Remwi.com, 25 octobre 2008, http://www.rewmi.com/Sortie-de-la-40e-promotion-des-eleves-gendarmes-Les-femmes-gendarmes-enfin-dans-les-casernes_a13084.html.
62. Entretien avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye, 29 avril 2010 ; Correspondance n°024/MFA/DIR.CEL avec le colonel Meissa Niang (directeur du Contrôle de l'éducation et de la législation), 1er février 2010.
63. Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
64. Ministère des Forces armées, « Décret n°2006-515 du 9 juin 2006 portant recrutement exceptionnel et à titre transitoire de personnel féminin dans la Gendarmerie », *Journal Officiel*, 7 octobre 2006, http://www.jo.gouv.sn/spip.php?article5130.
65. Colonel Abdoulaye Seck, « L'intégration du genre dans les armées » (présentation à la conférence *La sécurité pour tous : Les bonnes pratiques de l'Afrique de l'Ouest en matière de genre dans le secteur de la sécurité*, Saly, Sénégal, 22-24 juin 2010).
66. Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
67. Entretien avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
68. Ibid.
69. Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
70. Entretien avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
71. Entretien avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye (commandant de l'École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
72. Entretiens avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010 ; avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
73. AI, *Sénégal – Terre d'impunité*.
74. Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
75. Entretiens avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010 ; avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010 ; avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
76. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 11.
77. Entretien avec le colonel Abdoulaye Seck (coordinateur genre, Forces armées sénégalaises), cité dans Manick Ciss, « Genre et sécurité : Des efforts notés au Sénégal qui peut mieux faire », *Le Soleil*, 16 janvier 2010, http://www.lesoleil.sn/article.php3?id_article=56731.
78. Ndioro Ndiaye, « Genre et Réforme du Secteur de la Sécurité : Le cas du Sénégal » (présentation à la conférence *La sécurité pour tous : Les bonnes pratiques de l'Afrique de l'Ouest en matière de genre dans le secteur de la sécurité*, Saly, Senegal, 22-24 juin 2010).
79. Colonel Abdoulaye Seck, « L'intégration du genre dans les armées ».
80. Ministère des Forces armées, « Décret n°2006-515 ».
81. *Sud Quotidien*, « Sortie de la 40e promotion » ; Bacaly, « Sénégal ».
82. Agence de Presse Sénégalaise, « Sénégal : les femmes gendarmes surprises du respect de leurs consignes par les automobilistes », *allAfrica.com*, 11 septembre 2009, http://fr.allafrica.com/stories/200909141063.html.
83. Chef adjoint du personnel des forces armées du Sénégal, Ressources humaines, cité dans Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 12.
84. Colonel Abdoulaye Seck (coordinateur genre, Forces armées sénégalaises), cité dans Manick Ciss, « Genre et sécurité ».
85. Ndiaye, « Genre et réforme du secteur de la sécurité ».
86. Entretien avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye (commandant de l'École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
87. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*.
88. Agence de presse sénégalaise, « Le CEMGA salue l'interaction de la première promotion féminine d'élèves sous-officiers de l'ENSOA », *Agence de presse sénégalaise*, 13 mai 2010, http://www.aps.sn/aps.php/images/img-fr/spip.php?article68367 ; Ndiaye, « Genre et Réforme du Secteur de la Sécurité ».
89. Colonel Abdoulaye Seck, « L'intégration du genre dans les armées ».
90. Colonel Abdoulaye Seck (coordinateur genre, Forces armées sénégalaises), cité dans Manick Ciss, « Genre et sécurité ».
91. Agence de presse sénégalaise, « Le CEMGA » ; Ndiaye, « Genre et Réforme du Secteur de la Sécurité ».
92. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 11.
93. Correspondance n°024/MFA/DIR.CEL avec le colonel Meissa Niang (directeur du Contrôle de l'éducation et de la législation), 1er février 2010.
94. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2010/apr10_1.pdf.
95. Entretiens avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010 ; avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
96. Cité dans Panapress, « Une centaine de femmes font leur entrée dans l'armée sénégalaise », *Panapress*, 28 mars 2008, http://www.panapress.com/newslatf.asp?code=fre046009&dte=28/03/2008.
97. Aïssatou Doucoure, « Sénégal : le pays vers l'adoption de la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des NU », *Sud Quotidien*, 21 octobre 2010, http://fr.allafrica.com/stories/201010210416.html.
98. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*.
99. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
100. Colonel Abdoulaye Seck (coordinateur genre, Forces armées sénégalaises), cité dans Manick Ciss, « Genre et sécurité ».
101. Entretien avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye (commandant de l'École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
102. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 13.
103. BFEM, qui témoigne de la réussite d'un cycle d'enseignement de quatre ans suivant les études élémentaires.
104. Sud Quotidien, « Gendarmerie : Les femmes en bleu arrivent », *Sud Quotidien*, 18 janvier 2007, http://www.seneweb.com/news/elections2007/article.php?artid=7991.
105. Maguette Ndong, « Armées : 300 femmes dans les rangs à partir de janvier », *Le Soleil*, http://www.lesoleil.sn/article.php3?id_article=29983.
106. Walfadjri, « Recrutement dans l'armée : les 300 filles-soldats retenues, la gendarmerie enquête sur leur moralité », *Walfadjri*, http://www.walf.sn/dossiers/suite.php?id_doss=164&id_art_doss=717.
107. Agence France Presse, « Sénégal : l'armée veut recruter ses premières soldates », *Agence France Presse*, 25 octobre 2007, http://afp.google.com/article/ALeqM5gAiAdX83k3MECQ3_ciU3O0HMUmoQ ; Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD), *Situation économique et sociale du Sénégal en 2007* (Dakar : ministère de l'Économie et des Finances, 2008) ; Colonel Abdoulaye Seck, « L'intégration du genre dans les armées ».
108. Correspondance reçue par Karin Grimm (DCAF) de la part de Dior Fall Sow (ancienne présidente du Tribunal de district de Saint-Louis), 9 décembre 2010.
109. Site web de la gendarmerie nationale, « Bienvenue sur le site de la gendarmerie nationale », ministère des Forces armées, http://www.Gendarmerie.sn/.
110. Entretien avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
111. Le taux de chômage est estimé à environ 47 % (en 2007). Central Intelligence Agency (CIA), « Senegal », *World Factbook 2010*, https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sg.html.
112. Colonel Abdoulaye Seck, « L'intégration du genre dans les armées ».
113. Lieutenant-colonel Amadou Anta Guèye (commandant, 12e bataillon de formation) cité dans Panapress, « Une centaine ».
114. Entretien avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye (commandant de l'École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
115. Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
116. Ousmane Ibrahim Dia, « Les majorettes magnifient l'engagement féminin dans la défense nationale », *Agence de presse sénégalaise*, 4 avril 2007, http://www.aps.sn/spip.php?article29473.
117. Colonel Abdoulaye Seck (coordinateur genre, forces armées sénégalaises), cité dans Manick Ciss, « Genre et sécurité ».

118. Mohamadou SY « Siré », « Sénégal ».
119. Fatou K. Sene, « Sénégal : reconversion des filles libérées de l'armée – Douze anciennes soldats se forment à la transformation des fruits et légumes à l'ITA », *Walfadjri*, 26 juin 2010, http://fr.allafrica.com/stories/201006260197.html.
120. Entretiens avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010 ; avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye (commandant de l'École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
121. Panapress, « Une centaine ».
122. Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
123. Entretiens avec le colonel Birame Diop (Armée de l'air), 30 avril 2010 ; avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
124. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal* ; Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
125. Entretien avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye (commandant de l'École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
126. Entretien avec le commandant Jean Sylvestre Biaguis (directeur du Contrôle et de la législation, ministère des Forces armées du Sénégal), 3 mai 2010.
127. Entretien avec le lieutenant-colonel Meissa Celé Ndiaye (commandant de l'École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
128. Ibid.
129. Ibid.
130. Entretien avec le capitaine Yaya Sy (commandant de l'Unité administrative, École de formation militaire de Dakar-Bango), 29 avril 2010.
131. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*.
132. Entretien avec Dior Fall Sow (ancienne présidente du Tribunal de district de Saint-Louis), 3 mai 2010.
133. Ibid.
134. Ibid.
135. Ibid.
136. Ibid.
137. Ibid.
138. Ibid.
139. Ibid.
140. Ibid.
141. Eugène Kaly, « Violences sexuelles et avortement : l'Association des juristes sénégalaises pour la révision du Code pénal », *Le Soleil*, 13 juillet 2010, http://www.xibar.net/VIOLENCES-SEXUELLES-ET-AVORTEMENT-L-Association-des-juristes-senegalaises-pour-la-revision-du-Code-penal_a25668.html.
142. ANSD, *Situation économique et sociale du Sénégal* en 2009 (Dakar : ministère de l'Économie et des Finances, 2010), 205.
143. Entretien avec Malé Dité (Division des ressources humaines et de la formation, Bureau de l'éducation surveillée et de la protection sociale, ministère de la Justice), 19 avril 2010.
144. ANSD, *Situation économique et sociale du Sénégal en 2009*, 205.
145. Entretien avec Malé Dité (Division des ressources humaines et de la formation, Bureau de l'éducation surveillée et de la protection sociale, ministère de la Justice), 19 avril 2010.
146. Ibid.
147. Ibid.
148. Arrêté du 10 décembre 2008, cité dans Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 27.
149. Ibid.
150. AfriMAP et l'Initiative pour une société ouverte (OSI) en Afrique de l'Ouest, *Sénégal : le secteur de la justice et l'État de droit* (Dakar : OSI, 2008), 96.
151. M. Ndiaye (secrétaire général, ministère de la Justice), 27 février 2008, cité dans Ibid., 97.
152. La Cour de cassation est apparue avec le Conseil d'État du mois d'août 2008. Site web des Cours judiciaires suprêmes francophones, « Création de la Cour suprême du Sénégal », 8 août 2008, http://www.ahjucaf.org/spip.php?breve122.
153. Entretien avec Dior Fall Sow (ancienne présidente du Tribunal de district de Saint-Louis), 3 mai 2010.
154. Entretien avec Ndèye Fatou Touré (avocate et membre du Parlement), 15 juin 2010.
155. Entretien avec Dior Fall Sow (ancienne présidente du Tribunal de district de Saint-Louis), 3 mai 2010.
156. Site web de l'Association des juristes sénégalaises, « Statuts de l'Association des juristes sénégalaises », http://femjursen.com/status.php.
157. Entretien avec Dior Fall Sow (ancienne présidente du Tribunal de district de Saint-Louis), 3 mai 2010.
158. Marie Delphine Ndiaye, *L'équité genre : l'année 2008 sous une nouvelle ère à travers l'équité fiscale* (Sénégal : Association des juristes sénégalaises, 2008), http://femjursen.com/articles.php.
159. Agence de presse sénégalaise, « Sénégal : droit des femmes – ''Amélioration significative'' dans les textes, faiblesse dans l'application », *Agence de presse sénégalaise*, 6 août 2007, http://www.genreenaction.net/spip.php?article5755.
160. Kaly, « Violences sexuelles et avortement ».
161. Site web de l'Association des juristes sénégalaises, « Journée de consultation juridique gratuite 10 février 2007 sur financement du gouvernement américain », http://femjursen.com/journees-portes-ouvertes.php.
162. Entretien avec Dior Fall Sow (ancienne présidente du Tribunal de district de Saint-Louis), 3 mai 2010.
163. Mariame Coulibaly (WiLDAF/FeDDAF Sénégal) (déclarations faites à la conférence *La sécurité pour tous : Les bonnes pratiques de l'Afrique de l'Ouest en matière de genre dans le secteur de la sécurité*, Saly, Sénégal, 22-24 juin 2010).
164. Entretien avec Dior Fall Sow (ancienne présidente du Tribunal de district de Saint-Louis), 3 mai 2010.
165. Ibid.
166. Ibid.
167. Entretien avec Ndèye Fatou Touré (avocate et membre du Parlement), 15 juin 2010.
168. Laura Adolphe, « Dans l'enfer des prisons du Sénégal – Les autorités lancent une vaste réforme de l'administration pénitentiaire », Afrik.com, 25 avril 2010, http://www.afrik.com/article18843.html.
169. King's College London, « Prison Brief for Senegal », *World Prison Brief*, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=41.
170. Site Web de Ci-Biti Air Libre, « La détention au Sénégal »,Ci-Biti, http://www.cibiti-senegal.com/#/la-detention/3599440.
171. Ibid.
172. Loi n°2000-38 du 29 décembre 2000 amendant le Code pénal et la loi n°2000-39 amendant le Code de procédure pénale, cité dans AfriMAP et al., Sénégal.
173. ANSD, *Situation économique et sociale du Sénégal en 2009*, 201.
174. Adolphe, « Dans l'enfer », http://www.afrik.com/article18843.html.
175. Ibid.
176. Ibid.
177. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
178. Ibid.
179. Ibid.
180. Code de procédure pénale, décret n°66-1081 du 31 décembre 1966, modifié et complété par les décrets n°68-583 du 28 mai 1968 et n°86-1466 du 28 novembre 1986, annexe III : Le régime des établissements pénitentiaires et les conditions de détention, article 89.
181. Décret n°2001/362 sur la planification et l'application des sanctions pénales, articles 135 et 136, cité dans Mamadou Lamine Fofana, *La prise en compte des sexospécificités et la protection des droits des personnes détenues ou emprisonnées*, Programme de renforcement des capacités des acteurs et militants des droits de l'homme, 2011.
182. Code de procédure pénale, décret n°66-1081 du 31 décembre 1966, modifié et complété par les décrets n°68-583 du 28 mai 1968 et n°86-1466 du 28 novembre 1986, annexe III : Le régime des établissements pénitentiaires et les conditions de détention, articles 112-116.
183. Ibid., article 12.
184. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
185. Ibid.
186. Sarr, *Genre et sécurité au Sénégal*, 20.
187. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
188. Adolphe, « Dans l'enfer ».
189. Ibrahima Diallo, « Surpeuplement, insuffisance de personnels, manque de moyens : les prisons craquent », *Sud Quotidien*, 27 mai 2008, http://www.africatime.com/senegal/nouvelle.asp?no_nouvelle=402943&no_categorie.
190. Papa Mamadou Diery Diallo, « Sénégal – réforme de l'administration pénitentiaire: vers une humanisation de la prison », *PressAfrik*, 14 avril 2009, http://www.pressafrik.com/Senegal-reforme-de-l-administration-penitentiaire-vers-une-humanisation-de-la-prison_a2582.html.

191. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
192. Pape Mbar Faye, « Insertion et réinsertion des détenus – L'administration pénitentiaire mise sur les services socio-éducatifs », *Walfadjri*, 4 mai 2010, http://fr.allafrica.com/stories/201005040761.html.
193. Site Web de Ci-Biti Air Libre, « Réalisations de 1993 à 2005 », Ci-Biti (2010), http://www.cibiti-senegal.com/#/realisations/3599085.
194. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
195. Adolphe, « Dans l'enfer ».
196. Site Web du Comité international de la Croix-Rouge (CICR), « Senegal: improving living conditions for detainees » CICR, 2010, http://www.icrc.org/eng/resources/documents/feature/senegal-feature-301209.htm.
197. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
198. Ci-Biti Air Libre, « Réalisations ».
199. CICR, « Senegal ».
200. Site web du ministère de la Justice, « Projets sociaux acquis ou en voie de réalisation », ministère de la Justice, 2009, http://www.justice.gouv.sn/index.php?option=com_content&view=article&id=172.
201. Site Web de l'Association des juristes sénégalaises, « Visite aux détenues de la prison pour femmes de Rufisque Samedi 05 Juillet 2008 », Association des juristes sénégalaises, 2008, http://femjursen.com/visites-aux-detenues.php.
202. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
203. ANSD, *Situation économique et sociale du Sénégal en 2009*, 201.
204. Ibid.
205. Ibid.
206. Ibid.
207. Mohamadou SY « Siré », « Sénégal ».
208. Site web de la Direction de l'administration pénitentiaire, « Répartition par corps et modes de recrutement », ministère de la Justice, 2009, http://www.justice.gouv.sn/index.php?option=com_content&view=article&id=171.
209. Ibid.
210. Ibid.
211. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
212. Ci-Biti Air Libre, « La détention au Sénégal ».
213. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
214. Ibid.
215. Ibid.
216. Ibid.
217. Code de procédure pénale, décret n°66-1081 du 31 décembre 1966, modifié et complété par les décrets n°68-583 du 28 mai 1968 et n°86-1466 du 28 novembre 1986, annexe III : Le régime des établissements pénitentiaires et les conditions de détention, article 89.
218. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
219. Mohamadou SY « Siré », « Sénégal ».
220. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
221. Ibid.
222. Amicale des femmes de l'administration pénitentiaire, Ibid.
223. Ibid.
224. Ibid.
225. Ibid.
226. Ibid.
227. AfriMAP et al., *Sénégal*, 137.
228. Ibid.
229. Ibid.
230. Entretien avec l'inspecteur Abdourahmane Kane (directeur du personnel, Administration pénitentiaire), 17 juin 2010.
231. Ibid.
232. Ibid.
233. AI, *Sénégal*.

Sierra Leone

Memunatu Pratt
Kristin Valasek

EN BREF[1]

- **Population : 4 976 871 habitants ; 48,63 % d'hommes, 51,37 % de femmes (2004)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 53,4 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2003)**
- **Espérance de vie : 46,1 pour les hommes, 48,7 pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005-2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 46,7 % pour les hommes, 24,2 % pour les femmes (2004)**
- **Taux de fécondité : 5,2 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 158 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 2,3 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 134 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

En 1787, une colonie d'esclaves américains affranchis était établie en Afrique de l'Ouest avec le soutien d'une compagnie abolitionniste britannique. Cette colonie en pleine expansion et les zones alentour, habitées entre autres par les Limba, les Mende, les Sherbo et les Temne, ont été placées sous protectorat britannique en 1896. Après plusieurs décennies sous autorité britannique, la Sierra Leone a obtenu son indépendance en 1961. Depuis lors, le pays a vécu 6 élections générales et 5 coups d'État militaires. Entre 1991 et 2002, la Sierra Leone a été en proie à une guerre civile qui a causé la mort de 50 000 personnes et le déplacement de 300 000 à 400 000 personnes[2]. Cette guerre a été caractérisée par une violence extrême à l'encontre des civils, par l'emploi massif d'enfants soldats et par l'existence d'une économie informelle en partie alimentée par le commerce des diamants de conflits[3]. Le Fond des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF) estime que plus de 250 000 femmes ont été violées pendant la guerre[4]. Après 4 tentatives d'accord de paix avortées et les interventions d'un groupe de contrôle de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest dirigé par le Nigéria, de l'armée britannique et de la Mission des Nations Unies en Sierra Leone, une déclaration conjointe de fin de guerre a été signée en 2002[5].

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

Le secteur de la sécurité sierra-léonais a été considérablement influencé par l'héritage de l'ère coloniale britannique. Les autorités coloniales avaient crée les forces de police afin de protéger les intérêts britanniques et de contenir toute forme de résistance en réprimant la population locale. Après l'indépendance, le secteur de la sécurité est demeuré hautement politisé et fondé sur des alliances ethniques et patrimoniales. En outre, « les salaires inappropriés et inégaux ont exacerbé la corruption et les abus de pouvoir »[6]. Durant le conflit armé, la police comme les forces armées ont perpétré des violations des droits humains, ce qui a conduit à une profonde méfiance de la population envers les institutions du secteur de la sécurité (ISS). Par ailleurs, les infrastructures du pays ont été fortement endommagées, y compris les bâtiments et les archives. Une fois la guerre terminée, le gouvernement de la Sierra Leone, avec de l'aide extérieure, a donc dû lutter pour assurer une sécurité minimale à travers le pays, tout en « restructurant des systèmes de renseignements et de sécurité essentiellement inexistants »[7].

Les initiatives de réforme du secteur de la sécurité (RSS) soutenues de l'extérieur ont réellement commencé en 1999 et se poursuivent aujourd'hui. Notons d'ailleurs que l'ensemble des initiatives

de réforme en Sierra Leone s'est fait connaître comme « L'exemple de RSS »[8]. Largement soutenues par le Royaume-Uni et l'Organisation des Nations Unies (ONU), les réformes initiales ciblaient en priorité la police et les forces armées à travers la mise en place de l'Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction (IMATT), placée sous l'égide du Royaume-Uni, et du Programme de sécurité et de sûreté communautaires du Commonwealth[9]. En outre, une structure de sécurité nationale a été établie, comprenant le Conseil national de sécurité, le Bureau de la sécurité nationale ainsi que des comités de sécurité au niveau des provinces et des districts. Le programme de réforme du secteur de la sécurité de la Sierra Leone, financé par le Département britannique pour le développement international (DFID), visait en particulier à soutenir le développement du ministère de la Défense, renforcer la capacité du Bureau de la sécurité nationale et reconstruire le Service central de renseignement et de sécurité. Parallèlement ont été mis en place le Tribunal spécial pour la Sierra Leone et la Commission vérité et réconciliation, chargés de la justice transitionnelle et de la réconciliation[10]. De 2003 à 2005, le Bureau de la sécurité nationale a entrepris un processus d'examen du secteur de la sécurité, afin d'identifier les principaux acteurs de la sécurité et les menaces à la sécurité et de fournir une orientation de la politique pour la RSS. Au cours des dernières années, le Bureau pour la prévention des crises et du relèvement (BCPR) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) s'est davantage efforcé d'apporter un soutien aux réformes de la justice et des prisons qui soit sensible au genre, ainsi que de cibler les forces armées et la police. Par ailleurs, le nombre d'acteurs internationaux, régionaux et nationaux impliqués dans le processus de RSS s'est multiplié. Le processus de RSS en Sierra Leone est fréquemment cité comme un modèle de « bonne pratique ». Néanmoins, il a été critiqué pour son approche descendante imposée de l'extérieur, pour sa possible insoutenabilité[11] et pour son incapacité à soutenir la réforme d'ISS clés comme le ministère de l'Intérieur et les services pénitentiaires de la Sierra Leone[12].

Au sortir de 11 ans de guerre civile dévastatrice, les Sierra-léonais voyaient leur sécurité et leur capacité d'accéder à la justice entravées par de nombreuses menaces. En 2003, une analyse participative de ces menaces a été menée dans le cadre de l'examen du secteur de la sécurité de la Sierra Leone coordonné par le Bureau de la sécurité nationale†. Elle a identifié 22 menaces principales, dont 8 liées à la sécurité, à savoir : la faiblesse et l'absence de coordination du système de sécurité, l'indiscipline et l'anarchie, le manque d'équipements et de ressources au sein des forces et des institutions de sécurité, la perméabilité des frontières, l'instabilité régionale, les risques de subversion et de coups d'État, le terrorisme et le crime organisé ainsi que l'immigration incontrôlée[13]. Une autre étude portant sur la perception des menaces à la sécurité a été réalisée en 2008 sur un échantillon de 250 personnes originaires de 4 districts de la Sierra Leone. Elle a identifié d'innombrables menaces : le viol, la violence sexiste, la violence dans la rue, l'usage de drogues, le chômage des jeunes, les vols à main armée, l'attribution illégale de terres, la présence de mines dans des villes, la mauvaise attribution de terres par les chefs, un quadrillage des forces de sécurité adéquat, le manque de patrouilles policières nocturnes, la corruption des forces de sécurité, le manque de critères de sélection pour le personnel de la sécurité, l'emploi d'anciens combattants dans les services de sécurité, la médiocrité du système judiciaire, la précarité des conditions de service du personnel de la sécurité, les bas niveaux d'éducation, l'interférence politique, l'omniprésence des armes légères et du trafic, les activités criminelles liées à la drogue et la traite des êtres humains, tout particulièrement d'enfants[14]. Ces menaces affectent différemment les femmes et les hommes de la Sierra Leone. Par exemple, les femmes sont confrontées à la menace des mutilations génitales féminines (MGF), jusqu' 90 % d'entre elles en ont subie une[15]. Les taux de violence domestique et de violence sexuelle sont également élevés. Selon une étude de Human Rights Watch non publiée, de 1998 à 2000, 70 % des femmes citadines interrogées ont signalé être battues par leur conjoint et plus de 50 % ont signalé subir des rapports sexuels contre leur gré[16].

Le processus de RSS en Sierra Leone commence à peine à répondre à ces besoins en sécurité et en justice. En 2007, une législation nationale innovante a été adoptée ; elle fournit une plateforme permettant aux ISS de prévenir la violence domestique et de traiter convenablement les cas. Le Plan d'action national de 2010 sur les résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU attribue des mandats spécifiques au ministère de la Justice et à toutes les ISS pour réduire l'impunité de la violence sexiste et pour améliorer le recrutement et la rétention du personnel féminin. La police de la Sierra Leone a ouvert la voie en intégrant pleinement les questions de genre, allant de la mise en place d'unités de soutien aux familles (FSU) à l'adoption de politiques sur l'intégration du genre et le harcèlement sexuel en passant par de fréquentes formations sur le genre. Depuis 2008, les forces armées de la République de la Sierra Leone ont également commencé à aborder les questions de genre, notamment à travers des premiers cycles de formations sur le genre, le développement d'une politique genre (d'égalité des chances) et la mise en place récente du Bureau sur le genre et l'égalité des chances dirigé par le sous-chef de l'état-major des armées. Quant au système judiciaire formel, il a bénéficié de formations ponctuelles sur les questions relatives au genre, et de nombreuses organisations internationales et organisations nationales de la société civile fournissent gratuitement de l'aide juridictionnelle et du soutien aux victimes de violence sexiste. Concernant la représentation des femmes, les services pénitentiaires de la Sierra Leone ont le taux le plus élevé de femmes, avec 20,71 %, tandis que les services de police se situent à 16,26 %. Les forces armées de la Sierra Leone emploient relativement peu de femmes, leur taux s'élevant à 3,92 %. Les changements réalisés au sein de la police, des forces armées et des services pénitentiaires sont à attribuer, en grande partie, aux associations du personnel féminin, notamment l'association des femmes du secteur de la sécurité de la Sierra Leone (*Women in Security Sector – Sierra Leone*) créée récemment.

En dépit de ces acquis, il reste de nombreux manques à combler et des défis à relever en matière d'intégration systématique de la dimension genre dans le secteur de la sécurité sierra-léonais. Les politiques de sécurité et de défense nationales omettent de mentionner la violence sexiste comme une menace à la sécurité nationale et continuent à utiliser un langage discriminatoire. Les unités de soutien aux familles de la police travaillent au-delà de leurs capacités et sont sous-financées. Des procédures de dénonciation claires pour les cas de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police, des forces armées, de la justice et des services pénitentiaires doivent encore être développées et mises en œuvre. À l'exception de la police, la capacité interne à élaborer et soutenir des initiatives sur le genre demeure limitée. Ainsi, le secteur judiciaire ne semble pas disposer de procédures claires pour poursuivre les cas de violence sexiste et l'accès à la justice reste limité pour les femmes de la Sierra Leone. Les services pénitentiaires manquent également de capacité, à travers des soins de santé reproductive

† Les noms des institutions ont été librement traduits. Il ne s'agit pas de traductions officielles.

insuffisants, l'absence de formations sur le genre et l'inexistence d'une structure interne traitant des questions de genre.

INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ EN SIERRA LEONE*

Prestation de services

Sierra Leone Police
- *Family Support Units*
- *Community Relations Department*
- *Police Training School*

Chiefdom Police
Republic of Sierra Leone Armed Forces
- *Military Police*

Central Intelligence and Security Unit
Justice system – formal and customary
- *Special Court for Sierra Leone*
- *Truth and Reconciliation Commission*

Sierra Leone Prison Service
Civil society organisations
- *Women in Security Sector – Sierra Leone*
- *Female staff associations of parliament, police, armed forces and prison personnel*
- *Lawyers Centre for Legal Assistance*

Contrôle

Ministry of Defence
Ministry of Internal Affairs, Local Government and Rural Development
Ministry of Justice
Ministry of Social Welfare, Gender and Children's Affairs
Office of National Security
National Security Council
National Security Council Co-ordinating Group
National Police Council
Provincial and district security committees
National Committee on Gender-Based Violence
Anti-Corruption Commission
Human Rights Commission
Office of the Ombudsman
Executive
Justice system – formal and customary
Parliament
- *Committee on Defence, Internal and Presidential Affairs*
- *Committee on Internal Affairs, Local Government and Rural Development*
- *Committee on Human Rights*

Civil society organisations

* Il s'agit uniquement de celles incluses dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Les lois et les politiques nationales sur le genre de la Sierra Leone confient de nombreux mandats au secteur de la sécurité. La loi sur la violence domestique (2007) prévoit des procédures claires régissant la réponse de la police et des tribunaux aux cas de violence domestique. En outre, le Plan d'action nationale de la Sierre Leone sur les résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU réclame des mesures de discrimination positive au sein des ISS pour augmenter la part du personnel féminin et des ateliers/formations sur la violence sexiste à l'intention des parlementaires et le personnel du ministère de la Justice. À l'inverse, les politiques de sécurité nationales omettent de mentionner la violence sexiste comme une menace à la sécurité interne et n'emploient pas de terminologie sensible au genre, se référant constamment au président et aux autres acteurs de la sécurité nationale par « il » ou « hommes et officiers ». Le Livre blanc de la défense, en revanche, contient un paragraphe sur l'égalité des chances et utilise à une reprise l'expression « les hommes et les femmes militaires ». Concernant l'implication des femmes et des spécialistes du genre dans les processus décisionnels sur la sécurité nationale, les commissions parlementaires chargées du contrôle du secteur de la sécurité ne comptent chacune qu'une à 3 femmes sur 16 membres. Le ministère de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance ne fait pas partie du Conseil national de sécurité. Cependant, le groupe de femmes parlementaires de la Sierra Leone a le potentiel pour plaider en faveur de l'intégration des questions de genre dans les politiques de sécurité nationale.

La Sierra Leone est également État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

1. Lois/politiques de sécurité nationale :

- ***Rapport sur l'examen du secteur de la sécurité de la Sierra Leone (2005) :*** ce processus d'examen sur 2 ans a été coordonné par le Bureau de la sécurité nationale afin d'évaluer les menaces actuelles, de formuler une architecture de sécurité nationale complète et de définir les principales mesures à prendre. Si la violence sexiste n'y est pas mentionnée comme une menace à la sécurité, le chômage massif des jeunes et des femmes ainsi que la marginalisation sociale des femmes le sont. Le rapport appelle à une transformation du système judiciaire pour répondre aux questions relatives aux droits humains et aux inégalités, et à une mise en œuvre rapide du Plan d'action sur les femmes.
- ***Loi sur la sécurité nationale et le renseignement (2002) :*** l'objectif de cette loi est d'assurer la sécurité intérieure et extérieure de la Sierra Leone à travers la mise en place du Conseil national de sécurité, de comités de sécurité au niveau des provinces et des districts, du Service central

de renseignement et de sécurité, du Bureau de la sécurité nationale et d'une cour des plaintes. Elle ne mentionne ni les femmes, ni les questions de genre.

- ***Livre blanc sur la défense du gouvernement de la Sierra Leone (2002) :*** l'objectif du Livre blanc sur la défense est de « partager avec les habitants de la Sierra Leone la façon dont se développent les projets du gouvernement en matière de défense et d'alimenter le débat sur cette question essentielle ». Le document décrit les conditions de sécurité et présente les réformes passées et futures du ministère de la Défense et des forces armées de la République de Sierra Leone (RSLAF). Il ne mentionne pas la violence sexiste comme un problème de sécurité. En revanche, il définit brièvement une politique d'égalité des chances qui stipule que « le ministère de la Défense et les RSLAF s'engagent conjointement à recruter et à retenir du personnel de haut niveau, indépendamment de son origine ethnique et géographique et de son sexe […]. Nous veillons à ce que prévale au sein des RSLAF une culture de tolérance zéro vis-à-vis de toutes formes de discrimination ou de harcèlement […]. Nous nous engageons également à développer une stratégie d'égalité des chances à travers l'éducation et le renforcement du leadership à tous les niveaux. Le gouvernement voit non seulement l'égalité comme une question morale, mais aussi comme un impératif opérationnel ».

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Plan stratégique national sur le genre 2010-2013 (2010) :*** développé par le ministère de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance, le plan vise à l'égalité des sexes, surtout en matière de législation, de représentation, d'autonomisation et de distribution des ressources. Il sert également d'outil de pression, de mobilisation des ressources, de coordination et de contrôle et d'évaluation. Il appelle à une représentation de femmes de 30 % dans les milieux de la politique et de la gouvernance, ainsi qu'à une formation plus poussée sur le genre pour le personnel juridique.
- ***Plan d'action national pour la mise en œuvre intégrale des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU (SiLNAP) (2010) :*** en plus d'aborder la RSS, les services de police et les forces armées dans la section « Contexte », le Plan d'action prévoit des activités spécifiques relatives au genre et à la RSS. Parmi celles-ci figurent la création d'un environnement juridique garantissant les droits et la sécurité des femmes par le biais d'ateliers, avec le ministère de la Justice et des parlementaires, destinés à faire adopter un projet de loi sur les crimes sexuels ; l'apport d'un soutien logistique et l'octroi de financements aux avocats poursuivant des cas de violence sexiste ; et l'augmentation du recrutement et de la rétention des femmes dans les ISS à travers le développement de mesures de discrimination positive, la révision des critères de recrutement et de promotion et la mise sur pied de formations.
- ***Enregistrement de la loi sur le mariage et le divorce coutumiers (2009) :*** cette loi fixe l'âge légal du mariage à 18 ans, et exige le consentement des deux parties pour que le mariage soit licite. Elle exige, par ailleurs, que tous les mariages et divorces coutumiers soient enregistrés.
- ***Loi sur la violence domestique (2007) :*** cette loi fournit une définition de la violence domestique au sens large, incluant les abus économiques et psychologiques, et en fait une infraction pénale. « Les agents de police sont tenus de répondre promptement à toute demande d'assistance en cas de violence domestique… ». Le viol conjugal est criminalisé. La loi prévoit également une procédure claire sur la réponse de la police aux plaintes pour violence domestique, et établit des ordonnances de protection judiciaire et une procédure d'arrangement à l'amiable. En vertu de cette loi, le ministre de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance peut édicter un règlement sur la formation du personnel de la police et des tribunaux sur la violence domestique, la sensibilisation du public sur la violence domestique et des services sociaux et le traitement médical gratuit des victimes de violence domestique.
- ***Loi sur la dévolution des successions (2007) :*** au lieu de retourner les biens du couple à la famille du mari, ce qui se traduit souvent par une éviction de la femme et des enfants de la maison familiale, cette loi décrète que les époux et épouses héritent l'un de l'autre de manière égale et que l'époux survivant a le droit de rester dans la maison familiale. Les fils et les filles héritent aussi de manière égale lorsque l'un des parents décède sans laisser de testament.
- ***Loi contre la traite des êtres humains (2005).***
- ***Politiques nationales de la Sierra Leone sur la promotion de la femme et l'intégration systématique du genre (2000).***

3. Commissions parlementaires sur la sécurité : la Commission parlementaire sur la défense, les affaires internes et les affaires présidentielles, qui exerce un contrôle sur le ministère de la Défense et les forces armées de la Sierra Leone, comprend 16 membres, dont une femme (6,25 %) ; le président et le vice-président de la commission sont des hommes. La Commission parlementaire sur les affaires internes, le gouvernement local et le développement rural, qui assure le contrôle de la police et des services pénitentiaires de la Sierra Leone, compte 16 membres, dont 2 femmes (12,50 %). La Commission parlementaire sur les droits humains, chargée de contrôler les questions de justice, compte 16 membres, dont 3 femmes (18,75 %), l'une d'entre elles occupant la fonction de présidente[17].

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : sur les 121 membres du Parlement sierra-léonais, 16 (13,2 %) sont des femmes et 105 (86,8 %) sont des hommes[18].

Le groupe des femmes parlementaires de la Sierra Leone a été établi en 2009 et compte 16 membres. Parmi ses objectifs figurent la promotion de la solidarité entre les femmes parlementaires de tous les partis, la mise en place d'un programme commun de sensibilisation en faveur de l'intégration des questions relatives aux femmes et aux enfants dans tous les processus parlementaires, le renforcement des capacités des femmes parlementaires dans le cadre des processus législatifs et parlementaires et l'amélioration de l'accès des femmes aux sphères politique et économique[19].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : le ministère de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance ne fait pas partie du Conseil national de sécurité.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

Mise en place à l'origine en 1894, la Police sierra-léonaise (SLP) est l'une des forces de police les plus anciennes d'Afrique de l'Ouest. Avant la guerre, la SLP était hautement politisée et avait été utilisée par les régimes successifs pour viser les opposants politiques et réprimer les contestations populaires[20]. Durant la guerre, la police bénéficiait d'un soutien logistique limité, voire inexistant, et était considérée comme non professionnelle, corrompue et non respectueuse des droits humains[21]. La branche armée de la police, la Division de soutien opérationnel, s'est battue aux côtés des forces armées durant la guerre. En novembre 1999, le président Tejan Kabbah a nommé un agent de police britannique à la retraite au poste d'inspecteur général de la police afin d'initier un processus de réforme de la police. Les réformes comprenaient la réduction du nombre de grades de 22 à 10, la création d'un conseil d'administration exécutif pour réduire le pouvoir de l'inspecteur général, la restructuration de la Division de soutien opérationnel et la mise en place de nouveaux départements au sein de la police afin de répondre aux besoins sécuritaires au sortir du conflit. Parmi ces nouveaux départements figuraient les unités de soutien aux familles, l'équipe de soutien en cas d'incident majeur, le Département des plaintes, de la discipline et des enquêtes internes, le Département des relations avec les communautés, l'Unité des communications avec les médias et des relations publiques et le Service central[22]. Le gouvernement a également développé une Charte du maintien de l'ordre en Sierra Léone, qui met l'accent sur l'égalité des chances, le professionnalisme, les besoins locaux en termes d'ordre public et le respect des droits humains[23]. Les divisions de la police ont été restructurées, des commissariats construits, des Comités locaux de partenariat de la police mis en place et l'École de police rénovée. Par ailleurs, des programmes de formation nationaux et internationaux pour le personnel de la SLP ont été mis sur pied, et des véhicules et des équipements de communication ont été fournis[24]. La Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL), le PNUD et le Programme de développement du secteur de la justice ont soutenu ces efforts de réforme. En 2008, la SLP comptait environ 9 500 employés, dont la majorité n'était pas armée (70 %)[25]. Le ministère des Affaires internes, du Gouvernement local et du Développement rural contrôle la SLP. Malgré ces réformes, cette dernière continue à être accusée de corruption et d'implication dans des activités criminelles[26] et à faire face à des contraintes budgétaires. En plus de la SLP, la police de chefferie et d'autres acteurs informels assurent la sécurité interne ; toutefois, les informations à leur sujet étant limitées, cette section se concentre exclusivement sur la SLP[27].

La SLP fait figure de précurseur dans la région en termes d'intégration des questions relatives au genre. En 2005, les agents de police de la SLP ont été appelés à dispenser des formations et soutenir la police nationale du Libéria afin d'exporter leur modèle de FSU. La police nationale du Libéria a ainsi créé la Section de protection des femmes et des enfants[28]. En plus de mettre en place des unités spécialisées responsables de répondre à toute forme de violence domestique et de mener des enquêtes dans ce domaine, la SLP a adopté en 2008 une politique d'intégration systématique de la dimension genre et une politique sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Ces deux politiques fournissent un cadre solide d'intégration des questions de genre au niveau institutionnel et imposent l'obligation de présenter chaque trimestre un rapport intérimaire sur leur mise en œuvre. Le manuel de formation des FSU et la loi sur la violence domestique (2007) définissent les procédures opérationnelles permanentes pour le travail de prévention et la réponse de la police à la violence sexiste. En mars 2010, les femmes comptaient pour 16,26 % du personnel de la SLP. Bien qu'aucun objectif stratégique ne soit en place pour le recrutement des femmes, un certain nombre de mesures ont été prises pour augmenter la représentation des femmes, notamment un programme de recrutement des diplômées et une formation au commandement pour les policières. Il existe également l'Association des policières de la Sierra Leone, qui vise à unir les femmes travaillant dans la SLP et à les aider à acquérir de nouvelles compétences et connaissances sur le maintien de l'ordre. En 2009, le personnel de la SLP a bénéficié de 6 cycles de formation sur différentes questions liées au genre, allant de cours sur la violence sexiste à des formations sur les politiques relatives au genre pour les instructeurs de la police. Malgré ces bonnes pratiques, il reste encore des progrès à faire. Ainsi, il n'a pas été possible d'accéder aux informations confirmant qu'un point de contact et que la procédure liée aux plaintes, définie dans la politique sur l'exploitation/les abus/le harcèlement sexuels, ont bien été établis. Par ailleurs, les cas de discrimination, harcèlement et autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police demeurent rarement dénoncés. Enfin, les FSU travaillent au-delà de leur capacité et manquent de financement, et il serait nécessaire que tout le personnel de la SLP – pas uniquement le personnel des FSU – soit formé pour répondre aux cas de violence sexiste[29].

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : en avril 2008, la SLP a adopté une politique de systématisation de la prise en compte du genre. Développée avec le soutien du PNUD, la politique a été formulée par le conseil d'administration exécutif de la SLP « avec pour objectif de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes au sein de la police de la Sierra Leone et d'éliminer la discrimination illégale basée sur le sexe, le harcèlement et les abus au sein des forces de police. La politique contient des dispositions en faveur de l'égalité des sexes et d'un soutien aux femmes employées dans la SLP en matière de recrutement, de formation, de déploiement/transfert, de promotion et de représentation/leadership ». Ces dispositions prévoient notamment d'encourager un recrutement ciblant les femmes à travers les médias locaux ainsi que les femmes inscrites dans des établissements d'enseignement secondaire et supérieur ; de nommer un nombre proportionnel de femmes et d'hommes dans toutes les commissions de recrutement ; de mettre sur pied une formation annuelle sur l'égalité des chances et l'égalité des sexes à tout le personnel de la SLP ; d'octroyer des bourses aux femmes policières désireuses de suivre une formation complémentaire ; d'élaborer un programme de tutorat pour soutenir le développement du personnel féminin subalterne ; de mettre en place des mesures actives pour atteindre une représentation égale des femmes et des hommes dans les structures décisionnelles de la SLP ; et d'allouer de façon appropriée les ressources humaines et financières pour faciliter la mise en œuvre intégrale de la politique. L'inspecteur-général adjoint des normes professionnelles est chargé de soumettre au conseil d'administration exécutif de la SLP des rapports trimestriels sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la politique.

2. Politiques de ressources humaines : elles sont incluses dans les modalités et les conditions générales de service.

- Congé de maternité et de paternité : « Les femmes et les hommes ont droit à un congé de maternité et de paternité. Le personnel féminin a droit à un congé de maternité sans déduction sur son salaire pendant une période de 14 semaines, normalement 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement, sur présentation d'un certificat émis par un médecin qualifié. Une femme membre du personnel a aussi droit à son congé annuel au moment de l'accouchement et à sa demande, peut également bénéficier d'un congé spécial non payé pour les autres jours d'absence au travail. Les hommes membres du personnel ont droit à 3 jours de congé de paternité sans déduction sur leur salaire au moment de l'accouchement de leur épouse » (paragraphe 4.9)[30].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : en avril 2008, la SLP a adopté une politique sur l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel. Elle interdit à tout le personnel de la SLP, y compris les travailleurs contractuels, les consultants et les bénévoles, de commettre ou de cautionner des actes d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels contre des collègues ou le grand public que ce soit en service ou en dehors des heures de travail. Ces actes sont définis comme des inconduites graves et constituent des motifs de mesures disciplinaires, notamment de renvoi sans préavis. La politique stipule que le conseil d'administration exécutif devrait mettre en place une procédure de plaintes, et notamment désigner un responsable chargé de recevoir les plaintes et un comité ad hoc de personnel qualifié chargé de les examiner. Quiconque dépose une plainte « a le droit de demander une commission du même sexe pour les audiences disciplinaires » et d'être protégé contre toutes représailles et discriminations. L'inspecteur-général est responsable de la mise en œuvre de la politique, tandis que l'assistant de l'inspecteur-général des normes professionnelles est chargé de soumettre des rapports trimestriels au conseil d'administration. Les agents/commandants/superviseurs/dirigeants de la SLP sont responsables de créer et de maintenir un environnement qui prévienne ces formes d'inconduite, et chacun des membres du personnel de la SLP est tenu de signaler tout incident dont il a connaissance.

4. Code de conduite sensible au genre : le règlement disciplinaire de la police (2001) fait office de code de conduite pour la SLP. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : la loi sur la violence domestique (voir la section sur la gouvernance nationale, point 2) contient des procédures opérationnelles permanentes pour la réponse de la police aux plaintes de violence domestique, lesquelles suivent 7 étapes : interroger les parties et les témoins, y compris les enfants ; enregistrer la plainte en détail et fournir à la victime un extrait de la plainte si elle le souhaite ; aider la victime à obtenir, si nécessaire, un traitement médical; aider la victime à accéder à un lieu sûr ; offrir une protection à la victime pour lui permettre de récupérer ses effets personnels ; assister et conseiller la victime dans la conservation des preuves ; assister et conseiller la victime sur ses droits et les services disponibles. Le manuel de formation des FSU fourni aux agents de la SLP des indications supplémentaires pour répondre aux plaintes de violence sexiste.

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : la politique sur l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel (2008) demande la mise en place d'une procédure de plainte (voir point 3 ci-dessus). La procédure est décrite de façon générique comme le dépôt d'une plainte auprès du point de contact désigné (d'un grade supérieur à celui de commissaire de police). L'inspecteur-général adjoint des normes professionnelles a pour tâche de convoquer un comité *ad hoc* de personnel qualifié pour examiner la plainte et prendre des mesures. La politique précise que tous les cas devraient être traités de manière confidentielle et que « tout le personnel et le grand public devraient être informés sur le rôle du point de contact et sur la façon de le contacter ». Dans la pratique, la SLP conduit d'abord un entretien pour déterminer si une infraction a été commise et recueille les déclarations des témoins. Suite aux entretiens, les cas sont transmis au Département des plaintes, de la discipline et des enquêtes internes pour qu'il entreprenne des mesures disciplinaires, et/ou aux FSU pour qu'elles portent plainte contre l'agent de police contrevenant.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : les recherches n'ont mis en évidence aucune structure institutionnelle interne traitant des questions de genre, telles que des points de contact sur les questions relatives au genre ou des bureaux de l'égalité des chances. Bien que la politique sur l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel (2008) envisage la nomination d'un point de contact sur les questions relatives au genre, auprès de qui les plaintes pourraient être déposées, son existence n'a pas pu être vérifiée.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : les FSU, créées en 2001, se sont vu confier le mandat de répondre à toutes les formes de violence domestique et d'enquêter sur ces cas. Le pays compte au total 43 FSU, qui emploient 178 hommes et 139 femmes (43,85 %). Les FSU ont un protocole d'accord avec le ministère de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance (MSWGCA), qui est chargé d'affecter des travailleurs sociaux formés dans chaque FSU. En juillet 2006, en raison des capacités limitées du MSWGCA, seules 30 % des FSU étaient dotées de travailleurs sociaux. Les FSU travaillent en partenariat avec le Centre des avocats pour l'assistance juridique, pour fournir de l'aide juridictionnelle gratuite aux victimes. Le personnel des FSU effectue également un travail de proximité auprès des communautés sur les questions de violence domestique. Cependant, les FSU ne sont pas habilitées à répondre aux cas de violence sexiste commis en dehors du domicile, et continuent à être surchargées et à manquer de fournitures de bureau de base et de moyens de transport[31]. Toutes les FSU reçoivent un soutien en logistique et en formation de la part de donateurs et de partenaires, notamment le Programme de développement du secteur de la justice, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le PNUD, le Fonds des Nations Unies pour la population, *International Rescue Committee, Action Aid* et le Gouvernement sierra-léonais.

9. Mécanismes de collaboration : le Comité national sur la violence sexiste est coprésidé par le MSWGCA et l'inspecteur-général adjoint de la SLP des services contre la criminalité. Il se réunit

régulièrement et est composé de représentants d'institutions gouvernementales, d'agences de l'ONU et d'organisations nationales et internationales. De plus, le MSWGCA a mis en place des comités/groupes de travail régionaux sur la violence sexiste pour travailler sur le Plan d'action national de la Sierra Leone pour la mise en œuvre intégrale des résolutions 1325 et 1820 du Conseil de sécurité de l'ONU (SiLNAP). Ces comités/groupes de travail sont composés d'organisations de la société civile et de dirigeants traditionnels et religieux[32]. Le manuel de formation des FSU évoque également l'existence d'un système d'orientation.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : en mars 2010, la SLP était composée à 83,74 % d'hommes et à 16,26 % de femmes[33].

11. Grade du personnel féminin et masculin : aucune information disponible.

12. Taux de départ du personnel : aucune information disponible.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. Néanmoins, la politique de prise en compte systématique du genre (2008) stipule que : « La SLP doit augmenter chaque année le nombre total de femmes au sein des forces de police à travers une amélioration du recrutement et de la rétention, afin que le nombre de femmes dans la police reflète la part des femmes dans la population ». Par ailleurs, le SiLNAP (2010) appelle spécifiquement la SLP à « développer des mécanismes de discrimination positive, comme le ciblage ou l'introduction de quotas ».

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : la procédure de vérification des antécédents inclut un examen des éventuelles violations des droits humains.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucune. Toutefois, avant le processus de restructuration de la SLP en 2003, les femmes n'étaient pas autorisées à servir dans certaines divisions, en particulier la Division de soutien opérationnel. Celle-ci avait été établie en 1998 pour : fournir de l'assistance durant les émeutes, les manifestations et autres formes d'agitation publique, assurer la sécurité des hautes personnalités et des diplomates, et fournir des services d'escorte.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : la politique de prise en compte systématique du genre (2008) préconise des mesures spécifiques pour augmenter le recrutement et la rétention du personnel féminin dans la SLP (voir point 1 ci-dessus). En outre, un programme de recrutement de diplômées a été approuvé et introduit par le Conseil de la police en 2006 pour encourager les femmes sortant des universités et des établissements d'enseignement supérieur à entrer dans la SLP. Les objectifs du programme sont de créer une main-d'œuvre concurrentielle , de nommer des femmes aux postes administratifs et opérationnels clés et de garantir une représentation adéquate des policières dans les domaines clés de la police ; 10 femmes diplômées sont actuellement en formation à l'École de police. Par ailleurs, un programme de renforcement des capacités a été introduit pour augmenter la représentation des femmes dans les fonctions de supervision et de commande. En août 2008, 40 policières ont participé à un programme de formation au commandement d'une semaine à l'Institut de l'administration et de la gestion publiques. Les modules de formation abordaient entre autres les thèmes suivants : comprendre le commandement et les styles de commandement, les principes de gestion, l'éthique et la responsabilisation, franchir les barrières dans les organisations, les compétences en communication, la gestion de la performance, le développement professionnel et personnel, le renforcement des qualités de commandement du personnel, et, enfin, les théories du commandement.

17. Associations professionnelles de femmes : l'Association des femmes de la police de la Sierra Leone a été créée en 2006. Elle est ouverte à tout le personnel féminin de la SLP et vise à unir le personnel féminin et à explorer les opportunités offertes aux policières pour acquérir des compétences et connaissances dans différents domaines du maintien de l'ordre. L'association propose des entretiens aux employées de la SLP pour identifier les défis qu'elles rencontrent et les aider à les surmonter[34]. Le personnel féminin de la SLP peut aussi adhérer à l'association des femmes du secteur de la sécurité de la Sierra Leone, rassemblant des femmes de toutes les ISS (voir la section sur les forces armées, point 16).

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : la SLP dispose d'infrastructures et d'équipements différents pour le personnel féminin et masculin, y compris des salles de bains séparées. Les femmes et les hommes portent le même genre d'uniforme, quoique adapté à leur physique respectif.

FORMATION

19. Formation sur le genre : en 2009, la Direction de la formation de la SLP a conduit les formations suivantes dans le domaine du genre.

COURS	DATE	SPONSOR	DURÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Lois portant sur le genre	15/7/09 – 18/7/09	IRC	4 jours	247	153	400	38,25
Violence sexiste	24/8/09 – 16/10/09	GTZ	1 semaines	85	165	250	66,00
Plaider en faveur de poursuites judiciaires en cas de violence sexuelle	3/11/09 – 6/11/09	IRC	4 jours	9	6	15	40,00
Formation de formateurs sur les politiques touchant à l'exploitation/ les abus/le harcèlement sexuels et la prise en compte systématique des questions de genre	06/09	BINUCSIL	4 jours	10	15	25	60,00
Formation régionale sur les politiques touchant à l'exploitation/ les abus/le harcèlement sexuels et la prise en compte systématique des questions de genre	6/11/09 – 14/11/09	SLP	2 semaines	200	250	450	55,56
Traite des êtres humains	18/5/09 – 16/6/09	Faith Alliance Against Slavery & Trafficking	1 mois	70	50	120	41,67

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : le Département des plaintes, de la discipline et des enquêtes internes est habilité, en vertu du Règlement disciplinaire de la police (2001), à enquêter sur les cas de discrimination, de harcèlement et d'abus sexuels au sein de la SLP. Dans tout le pays, le département est composé de 53 hommes et 20 femmes (27,4 %).

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : le Médiateur de la République et la Commission des droits humains de la Sierra Leone exercent un contrôle externe. Le Conseil de la police, un organe consultatif auprès du président, et le ministère des Affaires internes, du Gouvernement local et du Développement rural jouent également un rôle de contrôle[35].

23. Contrôle par la société civile : les Comités locaux de partenariat de la police ont été créés en 2000 avec le mandat de compléter les opérations de police, en particulier en matière de collecte et de partage de renseignements. Ils fournissent également une plateforme de discussion permettant aux membres de la communauté de contribuer aux activités policières. Parmi les membres de la société civile représentés dans ces comités figurent des chefs suprêmes, des chefs tribaux, des conseillers municipaux, des organes religieux, des organisations de jeunesse, des groupes de femmes, des organisations non gouvernementales (ONG), le milieu des affaires, des directeurs d'écoles et des enseignants. La SLP a également créé le Département de liaison avec les communautés, pour fournir des informations au public concernant les activités de la police[36]. En outre, des comités de sécurité ont été mis sur pied au niveau des provinces et des districts pour rassembler sur le plan local les représentants du secteur de la sécurité, les gouvernements locaux, les autorités traditionnelles et la société civile afin d'identifier et de discuter les questions relatives à la sécurité. Le Bureau de la sécurité nationale est chargé de la coordination et du soutien des comités[37].

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : en 2009, 1 seul cas a été dénoncé, mais aucune preuve n'a été produite. « Deux autres [policiers] ont été renvoyés et inculpés pour avoir violé un suspect en garde à vue »[38].

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES

Les forces militaires royales de la Sierra Leone (RSLMF) ont été établies à l'indépendance du pays en 1961. Les RSLMF ressemblent au modèle militaire britannique et, jusqu'en 1991, il s'agissait d'une armée hautement cérémoniale et politisée forte de 3 500 membres. Pendant le conflit, l'armée était mal équipée et médiocrement dirigée et ne disposait d'aucun critère de recrutement. Le personnel des forces armées s'est rendu coupable de graves violations des droits humains

durant le conflit, notamment des passages à tabac, des viols et des assassinats de civils[39]. A la fin de la guerre en 2002, la priorité a été donnée à la réforme et la restructuration des forces armées, dont le nom officiel a été changé en forces armées de la République de Sierra Leone (RSLAF). La même année, un nouveau ministère de la Défense a été inauguré et chargé d'élaborer le Livre blanc de la défense de la Sierra Leone. Le Livre blanc stipule que « le rôle et la mission des RSLAF sont en premier lieu de défendre l'intégrité territoriale de la Sierra Leone contre les agresseurs extérieurs ». Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction (IMATT), placée sous l'égide du Royaume-Uni, coordonnait l'aide des donateurs au processus de réforme de la défense. La mission de l'IMATT était de soutenir le gouvernement de la Sierra Leone dans la mise en place de forces armées efficaces, démocratiquement responsables et financièrement durables. Parmi les réformes figuraient un programme d'intégration militaire lié au processus de désarmement, démobilisation et réintégration, la construction de casernes, un rétrécissement en trois phases, des contrôles des antécédents, des formations, la mise en place d'une administration et de logistique et la création d'une unique structure de commandement et d'un contrôle civil par le biais du parlement et du ministère de la Défense[40]. En outre, un protocole d'accord a été signé entre les RSLAF et la Police sierra-léonaise (SLP) délimitant les responsabilités de la police et de l'armée. Actuellement, les RSLAF sont composées d'une armée de terre et d'une marine comptant au total 8 529 membres.

Le ministère de la Défense et les RSLAF ont récemment commencé à prendre des mesures en faveur de l'intégration des questions de genre. Après une série d'ateliers sur le genre avec des cadres du ministère de la Défense et des RSLAF, la politique genre (et d'égalité des chances) a été lancée en décembre 2009. Première du genre en Afrique de l'Ouest, elle vise à atteindre un équilibre hommes-femmes ainsi qu'une prise en compte systématique des questions de genre au sein des forces armées. Comme préconisé par cette politique, un Bureau sur le genre et l'égalité des chances a été mis en place en novembre 2010. De plus, les dispositions de la politique sont mises en œuvre avec le soutien continu du ministère de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance (MSWGCA), du Réseau des femmes pour la paix et la sécurité – Afrique (WIPSEN-Africa), du Fonds des Nations Unies pour les femmes (UNIFEM) et du Centre pour le contrôle démocratique des forces armées de Genève (DCAF), notamment dans le domaine de l'élaboration et de la mise sur pied de formations. L'association sectorielle du personnel féminin, l'Association des femmes du secteur de la sécurité en Sierra Leone (WISS-SL), a également joué un rôle essentiel en plaidant pour l'intégration des questions de genre et en organisant des sessions d'orientation et d'encadrement avec les recrues féminines des RSLAF. Néanmoins, la part des femmes dans les RSLAF demeure faible, s'élevant à 3,92 % en août 2010. Il n'existe aucun quota stratégique pour le recrutement et la rétention du personnel féminin. Par ailleurs, aucune politique ou procédure sur le harcèlement sexuel/l'exploitation et les abus sexuels n'a été développée. Des politiques de gestion des ressources humaines discriminatoires sont toujours en place, comme l'absence de congé de paternité et l'obligation d'avoir effectué 5 ans de service avant qu'un mariage ou qu'une grossesse ne soit autorisé. La politique genre (et d'égalité des chances) ne dispose pas de directives concrètes et le chercheur n'a pas été en mesure de déterminer si le cadre de mise en œuvre et la liste de contrôle pour son suivi et son évaluation ont été développés. Si les ressources et la capacité internes pour l'intégration systématique de la dimension genre demeurent faibles, il y a une forte volonté politique de la part des cadres supérieurs pour mettre en œuvre cette politique.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : le ministère de la Défense et les RSLAF ont lancé une politique institutionnelle sur le genre (et d'égalité des chances) en décembre 2009. La politique vise à « atteindre et maintenir un équilibre hommes-femmes au sein des forces armées, […] intégrer une systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans les opérations du ministère de la Défense et des RSLAF, [et] identifier les besoins sexospécifiques et mettre en place des mesures appropriées », afin de développer leur efficacité opérationnelle et de s'assurer que la composition des RSLAF soit représentative et que l'armée incarne les valeurs républicaines. La politique, élaborée à travers un processus consultatif, contient une introduction, une justification, les domaines d'engagement et un cadre de mise en œuvre. Le cadre inclut des conseils sur le commandement, la budgétisation, le contrôle et la mise en œuvre et l'examen de la politique. Parmi les documents annexes figurent un cadre de mise en œuvre, un manuel de formation sur le genre et une liste de pointage pour le contrôle et l'évaluation. La politique genre (et d'égalité des chances) prévoit spécifiquement les points suivants.

- La mise en place d'une structure pour l'égalité des chances au niveau des quartiers généraux, qui sera sous les ordres directs du chef d'État-major des armées, ou potentiellement du sous-chef d'État-major des armées pour l'égalité des chances.
- La création d'un groupe de référence sur le genre composé de personnel de haut-rang, y compris le chef d'État-major, et chargé de contrôler la mise en œuvre de la politique genre (et d'égalité des chances).
- La nomination de points de contact sur les questions relatives au genre et la création d'unités spéciales responsables pour des questions de genre dans tous les bataillons et au niveau des brigades.
- L'intégration de la politique genre en tant que chapitre dans la version révisée du Livre blanc de la défense de la Sierra Leone.
- L'établissement d'un objectif de 10 % de participation du personnel féminin des RSLAF dans les missions de maintien de la paix.

Parmi les défis qui menacent la mise en œuvre de la politique, figurent les contraintes budgétaires, les niveaux élevés d'illettrisme parmi les femmes et la nécessité de renforcer les capacités des membres féminins des RSLAF[41].

2. Politiques de ressources humaines :

- Mariage : les hommes comme les femmes doivent avoir servi au moins 5 ans dans l'armée avant de pouvoir demander l'autorisation de se marier. Les employés des RSLAF mariés entre eux ne peuvent pas servir dans la même unité. Les officiers des RSLAF ne peuvent pas épouser de sous-officiers des RSLAF sans avoir d'abord démissionné.
- Grossesse : les femmes doivent avoir servi au moins 5 ans avant d'être autorisées à tomber enceintes.

- Congé de maternité : le personnel féminin a droit à 3 mois de congé de maternité.
- Congé de paternité : il n'y a pas de règlement garantissant un congé de paternité.
- Allaitement : après la période de congé de maternité, les soldates ne sont autorisées à allaiter leur bébé qu'en dehors des heures de travail.
- Soins médicaux : des services médicaux sont disponibles gratuitement pour tout le personnel des RSLAF.
- Horaire : tout le personnel en service travaille 9 heures par jour, soit de 8h à 17h.
- Retraite : l'âge de la retraite est fixé à 55 ans pour tout le personnel en service.
- Autres avantages : le transport, le logement et les abattements fiscaux sont garantis à tout le personnel.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Toutefois, la politique genre (et d'égalité des chances) appelle à « pratiquer une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de la violence sexistes et à instituer des mécanismes qui punissent les auteurs de tels crimes ».

4. Code de conduite sensible au genre : aucun n'a pu être identifié.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune. De tels cas sont régis par la procédure de plaintes ordinaire, qui prévoit que l'Unité conjointe de la prévôté (police militaire) mène une enquête préliminaire. Le dossier est ensuite transmis au conseiller juridique des RSLAF, qui détermine si le cas doit être traité par le supérieur direct ou être traduit en cour martiale (voir point 3 ci-dessus).

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : en octobre 2010, le Bureau sur le genre et l'égalité des chances, dirigé par le sous-chef d'État-major des armées, a été établi conformément à la politique genre (et d'égalité des chances). Par ailleurs, un groupe de référence sur le genre est présidé par le chef d'État-major des armées. Tous deux sont situés dans les locaux du ministère de la Défense.

7. Mécanismes de collaboration : le ministère de la Défense et les RSLAF ont collaboré avec l'organisation régionale de femmes WIPSEN-Africa, *Urgent Action Fund*, UNIFEM, le DCAF et le MSWGCA à l'élaboration de la politique genre (et d'égalité des chances). Le ministère de la Défense a conclu un protocole d'accord avec WIPSEN-Africa pour soutenir la mise en œuvre de la politique. Il existe également une collaboration informelle continue avec le MSWGCA et le DCAF.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : en août 2010, il y avait 334 femmes (3,92 %) parmi les 8 529 recrues des RSLAF[42].

9. Grade du personnel féminin et masculin : le tableau suivant montre une répartition par grade du personnel féminin des RSLAF en avril 2010 ; 324 femmes servaient alors dans les forces armées. Toutefois, les informations recueillies ne précisent le grade que pour 199 femmes.

GRADE	NOMBRE DE FEMMES
Général de brigade	1
Lieutenant-colonel	5
Commandant	13
Capitaine	5
Lieutenant	13
Elève officier	1
Adjudant-chef	5
Adjudant	9
Premier sergent	4
Sergent	21
Caporal-chef	28
Soldat de première classe	69
Nouvelle recrue	25

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : le personnel féminin des RSLAF (grade de commandant et au-dessous) participe à des missions de maintien de la paix et compte actuellement pour 4,7 % du personnel déployé.

En février 2011, la contribution en ressources humaines de la Sierra Leone aux opérations de maintien de la paix de l'ONU se présentait comme suit[43].

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINUAD (Darfour)	Agents de police	174	70 (28,69 %)	244
	Experts en mission	8	0	8
	Contingent militaire	124	7 (5,34 %)	131
	Total MINUAD	**306**	**77 (20,10 %)**	**383**
FINUL (Liban)	Contingent militaire	3	0	3
	Total FINUL	**3**	**0**	**3**
MINUS (Soudan)	Experts en mission	5	0	5
	Contingent militaire	1	0	1
	Total MINUS	**6**	**0**	**6**
MINUT (Timor-Leste)	Experts en mission	1	0	1
	Total MINUT	**1**	**0**	**1**
	Contribution totale de la Sierra Leone	***316***	***77 (19,59 %)***	***393***

11. Taux de départ du personnel : aucune donnée disponible.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun.

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune donnée disponible.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : 4 femmes occupent actuellement le poste d'officier de combat. Aucune source ne précise si ces femmes seront déployées à des postes de combat[44].

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : la politique genre (et d'égalité des chances) « propose l'élaboration de mesures créant des conditions de concurrence équitables pour attirer et retenir les jeunes recrues, avant tout les femmes, dans les forces armées ». L'association WISS-SL a mené des activités de sensibilisation consistant à promouvoir des femmes engagées dans les RSLAF, ainsi que des sessions d'orientation et d'encadrement pour les recrues féminines des RSLAF.

16. Associations professionnelles de femmes : la société coopérative des épouses des RSLAF a été fondée en 1986. Il s'agit d'une « organisation de soutien aux familles réservée aux épouses du personnel des RSLAF ». Présente dans tout le pays, elle mène entre autres des activités de sensibilisation au VIH/sida en partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour la population et gère une école primaire, un centre de compétences et un programme d'alphabétisation pour adultes destinés à ses membres ; elle est par ailleurs en train de mettre en place un centre d'information et de communication. La société collecte des fonds pour financer ses activités et ne reçoit aucun financement des RSLAF ou du ministère de la Défense[45]. Le personnel féminin des RSLAF a en outre créé l'Association des soldates des RSLAF[46]. Par ailleurs, la WISS-SL a été fondée en juillet 2008 avec la mission « de rassembler les femmes travaillant dans les institutions de la sécurité et d'agir collectivement pour leur bien commun et leur autonomisation et pour le bien des institutions qu'elles servent ». Elle est ouverte à toutes les femmes servant dans des ISS, notamment le Bureau de la sécurité nationale, les RSLAF, la SLP, le Corps des sapeurs-pompiers, les services pénitentiaires de la Sierra Leone, le système judiciaire et les compagnies de sécurité privée. Elle compte actuellement 86 membres actifs. Au cours des dernières années, la WISS-SL a participé à des activités de sensibilisation sur les questions de genre et de sécurité relatives notamment à la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, à la mortalité maternelle, à la place des femmes au sein des ISS, à l'orientation et l'encadrement des nouvelles recrues féminines et à la promotion de l'intégration systématique de la dimension genre dans les ISS[47].

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les salles de bains et les logements sont séparés pour le personnel féminin et masculin des RSLAF. Les uniformes sont les mêmes pour les deux sexes.

FORMATION

18. Formation sur le genre : des formations sur le genre ont été offertes par des acteurs extérieurs, notamment WIPSEN-Africa et le DCAF.

- En novembre 2008, WIPSEN-Africa a organisé un cours de formation de formateurs sur le genre et la sécurité avec 33 participants des RSLAF.
- Les 22 et 23 juillet 2009, le DCAF et WIPSEN-Africa ont organisé un séminaire de sensibilisation pour les cadres supérieurs du ministère de la Défense et des RSLAF : 25 membres du personnel du ministère et des RSLAF y ont participé, y compris le ministre de la Défense et le chef d'État-major des armées. Le séminaire comprenait des sessions de formation interactives sur la place du genre dans la réforme de la défense, une étude de cas sur l'Afrique du Sud, des points de départ pour l'intégration de la dimension genre au sein du ministère de la Défense et des RSLAF, une présentation des politiques sur le genre de la SLP, un exercice d'intégration de la dimension genre dans les politiques de défense, et le développement d'une feuille de route pour une politique institutionnelle sur le genre.
- En février 2011, WIPSEN-Africa a dispensé une formation sur le genre au personnel des RSLAF portant sur les concepts de base relatifs au genre, la violence sexuelle et sexiste, les lois internationales, régionales et nationales protégeant les femmes en Sierra Leone, l'intégration systématique de la dimension genre et de femmes dans les RSLAF, la décentralisation des structures de sécurité et les points de départ pour la participation active des femmes, et les conflits, la résolution des conflits et la gestion des conflits.

- Comme spécifié dans la politique genre (et d'égalité des chances), un manuel de formation sur le genre a été développé. Il en existe une version détaillée et une simplifiée.

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune donnée disponible.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : la police militaire et l'Unité de défense juridique exercent un contrôle interne. Le personnel de la police militaire ne compte qu'une femme[48]. Le comité de la cour martiale a été rétabli en 2009.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : le ministère de la Défense.

22. Contrôle par la société civile : aucun n'a pu être identifié.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucun n'a été identifié. Cela tient au fait que les cas de violence sexiste au sein des RSLAF sont rarement dénoncés. Toutefois des cas de violence domestique commis par des militaires contre leur épouse ont été signalés. Ces cas sont généralement traités par la police militaire, et une minorité d'entre eux sont transmis à l'Unité de défense juridique. Au lieu de cela, les cas sont référés à des mécanismes de règlement des litiges[49].

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Trois systèmes judiciaires différents coexistent actuellement en Sierra Leone. Le droit commun, fondé sur le système de l'ère coloniale britannique, est administré à travers un système judiciaire formel comprenant la Cour suprême, la Cour d'appel, la Haute Cour de justice et les cours de magistrats. Le droit coutumier, qui consiste en des codes et des pratiques traditionnels non écrits, est protégé par la Constitution et géré par les tribunaux locaux/de chefferie. Environ 85 % de la population est sous l'autorité de cette forme de droit. Enfin, les statuts du droit islamique concernant le mariage, le divorce et la succession sont également appliqués dans certaines régions[50]. Les infrastructures déjà limitées du système judiciaire formel ont pour la plupart été détruites pendant la guerre. La Commission vérité et réconciliation de Sierra Leone et le Tribunal spécial pour la Sierra Leone ont été établis en 2002 afin de juger les crimes commis durant la guerre. Dans un premier temps, les organisations internationales et les donateurs n'ont pas donné la priorité au soutien du processus de réforme de la justice suivant le conflit. Néanmoins, en 2005, le Programme de développement du secteur de la justice, soutenu par le Royaume-Uni, a commencé à promouvoir la rénovation des tribunaux, la création d'opportunités de formation/d'éducation pour les juges, le développement d'un code de conduite pour le personnel du secteur judiciaire et le recrutement de greffiers[51]. Le programme d'accès à la justice du PNUD mis en place en 2008 a également renforcé la capacité et le contrôle du système judiciaire ainsi que l'apport d'aide juridictionnelle, parallèlement aux efforts d'ONG internationales et locales. Toutefois, de sérieuses déficiences continuent à miner le système judiciaire formel, notamment « la pratique courante de l'extorsion et des pots-de-vin par les fonctionnaires ; le nombre insuffisant de juges, magistrats et procureurs ; l'absentéisme du personnel judiciaire ; la rémunération insuffisante des employés. En 2009, quelque 90 % des détenus ne jouissaient d'aucune représentation juridique »[52].

L'accès au système judiciaire formel pour les victimes de violence sexuelle et domestique a augmenté. Aussi bien le Tribunal spécial pour la Sierra Leone que la Commission vérité et réconciliation sont habilités à répondre aux cas de violence sexuelle et ont institué des procédures spécifiques pour auditionner les femmes victimes de violence sexuelle. La loi sur la violence domestique de 2007 établit une procédure pour obtenir des ordres de protection de la part du tribunal pour les victimes de violence domestique. Par ailleurs, de nombreuses ONG internationales et nationales offrent de l'aide juridictionnelle gratuite aux victimes de violence domestique et sexuelle. Le PNUD, UNIFEM et l'International Rescue Committee ont tous dispensé des formations sur les questions de violence sexiste au personnel du secteur de la justice. La Cour suprême de la Sierra Leone est actuellement présidée par une femme, et 7 des 21 juges (33,33 %) sont des femmes. Toutefois, des procédures spécifiques pour juger les cas de violence sexiste dans le système judiciaire formel semblent faire défaut. Entre 2003 et 2005, seuls 30 cas de viol ont été poursuivis avec succès. Les efforts faits en 2005 pour accélérer le traitement des cas de violence sexiste dans les tribunaux ont largement échoués en raison d'un manque de capacité et d'une réticence à poursuivre ces cas. Il y a actuellement un nombre important de cas en attente[53]. En outre, aucune formation sur les lois et procédures relatives au genre n'est incluse dans les écoles de droit de Sierra Leone. Aucune source ne précise combien de membres du personnel de la justice ont été accusés de discrimination fondée sur le sexe, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste. Malgré les nombreuses initiatives en cours, l'accès à la justice demeure limité pour les femmes en Sierra Leone. Une large majorité de la population (85 %) dépend de tribunaux locaux ou informels opérant selon le droit coutumier, lequel est souvent discriminatoire envers les femmes[54].

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune[55].

2. Politiques de ressources humaines : la politique de ressources humaines de la fonction publique s'applique à tous les fonctionnaires, y compris le personnel du secteur de la justice. Aucune information supplémentaire n'était disponible[56].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune.

4. Code de conduite sensible au genre : le code de conduite pour le personnel judiciaire de la République de Sierra Leone a été divulgué en septembre 2005 par le président de la Cour suprême. Son objectif est d'établir des normes de conduite éthique pour le personnel judiciaire. Les sections 7, 8 et 9 fournissent des directives sur l'égalité, l'impartialité et l'incorrection[57]. « Le Code de conduite appelle spécifiquement le personnel judiciaire à ajuster leur comportement afin de garantir l'égalité de tous les individus conformément à la loi »[58].

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune procédure n'est en place dans le système judiciaire formel. Le Tribunal spécial pour la Sierra Leone (voir point 7 ci-dessous) dispose de procédures pour juger les auteurs de violence sexuelle, notamment le développement d'un projet de poursuites judiciaires pour les crimes de violence sexuelle, la nomination de 2 enquêtrices expérimentées (au sein d'une équipe de 10 personnes) pour enquêter sur les crimes de violence sexuelle, l'adoption de méthodes d'interrogatoire sensibles au genre, et l'amélioration de la protection des témoins. La Commission vérité et réconciliation de Sierra Leone est également habilitée à « prêter une attention particulière à la question des abus sexuels ». Des audiences spéciales ont été organisées pour les femmes victimes de violence sexuelle, lesquelles ont été interrogées exclusivement par des commissaires femmes[59]. La loi sur la violence domestique (2007) définit la procédure judiciaire pour obtenir des ordres de protection pour les victimes de violence domestique.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune.

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : un nombre croissant d'initiatives du Gouvernement sierra-léonais, de l'ONU, d'organisations internationales, d'associations et d'ONG nationales sont centrées sur les questions de genre et l'accès à la justice. En voici quelques exemples.

- Le Tribunal spécial pour la Sierra Leone a été établi en 2002 avec le mandat de « juger les individus qui portent la plus grande part de responsabilité dans les graves violations du droit humanitaire international et de la législation de la Sierra Leone » survenues durant la guerre, notamment la violence sexuelle. C'est un instrument pouvant potentiellement être utilisé pour faire appel à la justice par les plus de 250 000 femmes qui ont été violées durant la guerre civile[60].
- Les centres Rainbo, établis à Freetown en mars 2003 par l'International Rescue Committee, fournissent des services gratuits et complets aux victimes d'agression sexuelle, notamment un examen médical, une orientation psychosociale et des conseils sur la police et le système judiciaire. Les centres apportent du soutien aux victimes durant les procédures judiciaires, leur rendent visite à domicile et mettent en œuvre des médiations auprès des familles et des communautés[61].
- De nombreuses associations et ONG sierra-léonaises offrent des services d'aide juridictionnelle aux victimes de violence sexiste. Parmi elles figure le Centre des avocats pour l'assistance juridique, dont l'unité de recherche et de représentation fournit gratuitement des conseils juridiques et une représentation dans les cas de violence sexuelle et domestique, surtout pour les victimes âgées de moins de 18 ans. Il s'occupe également de cas relatifs à la pension alimentaire, au divorce et aux abus sur des enfants[62]. *Legal Access through Women Yearning for Equality Rights and Social Justice* (L.A.W.Y.E.R.S.) est une autre ONG qui apporte un soutien juridique gratuit aux femmes défavorisées, notamment dans les cas de violence domestique ou d'abus sur des détenues[63].

8. Mécanismes de collaboration : la Commission nationale sur la violence sexiste est un mécanisme de ce type (voir la section sur la police, point 9). Une collaboration informelle s'opère par ailleurs avec les organisations de la société civile (voir point 7).

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : aucune donnée disponible[64].

10. Nombre de juges hommes et femmes : 7 des 21 juges sont des femmes (33,33 %)[65]. L'actuel président de la Cour suprême de Sierra Leone, le juge Umu Hawa Tejan-Jalloh, est une femme et a été assermentée en janvier 2008. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucune donnée disponible.

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : il existe une procédure de vérification des antécédents des juges par le biais de la Commission des services judiciaires et juridiques en consultation avec le président de la Cour suprême. Il existe également un processus de vérification des antécédents des magistrats, mais aucune politique claire ne régit son fonctionnement.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune n'a pu être identifiée.

14. Associations professionnelles de femmes : aucune n'a pu être identifiée.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : il n'existe aucune éducation ou formation sur le genre dans les écoles de droit. La loi sur la violence domestique (2007) stipule que le ministre de la Protection sociale, de la Condition féminine et de l'Enfance peut édicter un règlement portant sur la formation du personnel judiciaire sur la violence domestique. Le plan de travail commun pour 2010-2011 du Bureau pour la prévention des crises et du relèvement et du programme d'accès à la justice du PNUD prévoit l'élaboration d'un manuel de formation sur les procédures à suivre dans les cas de violence sexuelle et sexiste, la sensibilisation des juges à la violence sexuelle et sexiste au niveau des cours de magistrats et des tribunaux locaux, la promotion de la sensibilisation à la violence sexuelle et sexiste et à la législation nationale relative auprès des chefs suprêmes, des chefs de section et des chefs de village, et des ateliers de formation pour le personnel des médias sur les aspects juridiques de la violence sexuelle et sexiste[66]. Par ailleurs, des organisations telles que le Comité international de la Croix-Rouge et UNIFEM ont offert des formations, généralement d'un à 2 jours, aux avocates et magistrates[67]. Les 28-29 août 2008, le DCAF et WIPSEN-Africa ont dispensé une formation sur l'intégration du genre dans la RSS aux membres du Bureau de coordination du secteur de la justice au sein du ministère de la Justice. La formation incluait des sessions la place du genre dans la réforme du secteur de la justice, la schématisation des acteurs de la RSS, les lois sierra-léonaises sur les questions de genre, les lacunes et les défis à l'intégration du genre dans la réforme de la justice, et le développement d'un plan d'action pour intégrer le genre dans le Bureau de coordination du secteur de la justice.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation ou l'éducation : les autres cours d'éducation ou de formation, comme ceux sur le droit international relatif aux droits humains ou sur la protection des victimes, ne contiennent pas d'informations sur les questions de genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : la Commission des services judiciaires et juridiques exerce une fonction de contrôle de concert avec le Comité d'éthique judiciaire, qui a été créé dans le cadre de l'adoption du code de conduite (voir point 4 ci-dessus). Le Comité d'éthique judiciaire comprend le plus haut juge de la Cour suprême, qui en est le président, le plus haut juge de la Cour d'appel, et a pour secrétaire le plus haut juge de la Haute Cour. Ses réunions sont actuellement convoquées par la présidente de la Cour suprême. La section 6.4 du code de conduite stipule :

a. Quiconque souhaite déposer une plainte relative au comportement d'un membre du personnel judiciaire, autre que le président de la Cour suprême, peut soumettre cette plainte par écrit au président de la Cour suprême qui doit, après avoir déterminé si la plainte est recevable, en référer au comité pour qu'il mène une enquête.

b. Lorsque la plainte concerne le comportement du président de la Cour suprême, la plainte écrite doit être soumise au plus haut juge de la Cour suprême.

18. Mécanismes de contrôle externe : aucun n'a pu être identifié.

19. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme formel en matière d'implication des organisations de la société civile (OSC). Cependant, des OSC comme le Centre pour la responsabilisation et l'État de droit (*Centre for Accountability and Rule of Law*, CARL) exercent explicitement une fonction de contrôle. Le CARL est une organisation de surveillance indépendante qui se concentre sur les institutions de l'État de droit comme les tribunaux nationaux, la Commission anti-corruption, la Commission vérité et réconciliation et le Tribunal spécial. Le CARL aspire à « une Sierra Leone juste, libérée de la corruption et dévouée à la protection des droits humains, de l'État de droit et de l'égalité des sexes ». D'autres CSO plaident également en faveur de lois promouvant l'égalité des sexes[68].

20. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune donnée disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

La mission des services pénitentiaires de la Sierra Leone (SLPS) est « [de contribuer] en tant que composante d'un système judiciaire intégré à la protection de tous les membres de la société en assurant une détention raisonnable, sûre, sécurisée et humaine des criminels conformément aux normes universelles, tout en les encourageant et les aidant à se réinsérer, se réformer et se réintégrer dans la société comme des citoyens respectueux de la loi ». Placés sous l'autorité du ministère des Affaires internes, du Gouvernement local et du Développement rural, les SLPS comptent actuellement 1 236 employés responsables de 2 269 détenus. En 2009, ils géraient 16 prisons[69]. Les conditions de détention demeurent très mauvaises, les prisons souffrant d'une grave surpopulation, d'un accès limité à la nourriture, de conditions d'hygiène déplorables et de soins médicaux insuffisants. Par exemple, la prison centrale de Freetown, la plus grande de Sierra Leone, accueille actuellement 1 257 détenus alors qu'elle est prévue pour en accueillir 350[70]. Le Programme de développement du secteur de la justice, une initiative du gouvernement de la Sierra Leone financée par le Département britannique pour le développement international (DFID), a contribué à améliorer les infrastructures, en mettant en place un centre de gestion des archives, en offrant des cours d'alphabétisation dans les prisons et en développant un plan stratégique et un système d'évaluation de la classification des détenus et de la sécurité[71]. Des établissements pénitentiaires supplémentaires ont été construits, comprenant des cellules séparées pour les femmes et les hommes. Cependant, les conditions demeurent précaires et les mineurs continuent à être détenus avec les adultes. Sur le plan des politiques, les deux seuls instruments régissant les opérations des SLPS sont l'ordonnance sur les prisons de 1960, qui aborde les questions relatives au personnel et au recrutement, et le second règlement des prisons de 1961, qui régit l'encadrement des détenus.

L'administration des SLPS commence depuis peu à montrer de l'intérêt pour l'intégration des questions de genre. Au niveau des politiques, l'ordonnance sur les prisons et le second règlement des prisons prévoient clairement la séparation des détenus hommes, femmes et mineurs, ainsi que leur encadrement par du personnel du même sexe. Toutefois, il n'existe aucune politique ni procédure claire relative au harcèlement sexuel, à la violence sexuelle ou aux autres formes de violence sexiste. Il en va apparemment de même pour les femmes enceintes, qui accouchent généralement dans leur cellule par manque de soins de santé reproductive adéquats, et pour celles qui allaitent. Comparativement aux autres institutions, les SLPS comptent un taux élevé de personnel féminin (20,71 %), qui est en grande majorité concentré dans les trois rangs les plus bas (86,72 %). Le personnel ne reçoit pas de formation sur le genre et il n'existe aucun responsable des questions relatives au genre ou autre structure interne sur le genre. Néanmoins, l'association du personnel pénitentiaire féminin et les ONG sierra-léonaises AdvocAid et Prison Watch Sierra Leone ont lancé des initiatives prometteuses pour soutenir à la fois le personnel féminin des SLPS et les détenues.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : l'actuelle commissaire divisionnaire a affirmé que les SLPS œuvrent à inclure une perspective genre dans la politique des services pénitentiaires, comme reflété dans le plan de développement stratégique 2007-2009. Elle a également mentionné le fait que le directeur des SLPS doive encore mettre en place un comité pour élaborer une politique sur le genre[72].

2. Politiques de ressources humaines : l'ordonnance sur les prisons n'aborde pas spécifiquement les questions de mariage, de grossesse et de congé maternité ou paternité[73].

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune. Cependant, lorsque de tels incidents se produisent, le Comité disciplinaire permanent (voir point 26) mène l'enquête et soumet ses résultats et recommandations au directeur des prisons afin qu'il prenne des mesures de suivi.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun. Toutefois, l'ordonnance sur les prisons (1960) contient un règlement de discipline[74].

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : le personnel pénitentiaire masculin est affecté avec les détenus de sexe masculin et le personnel féminin avec les détenus de sexe féminin, bien que des femmes aient travaillé à quelques occasions dans des prisons réservées aux hommes. L'ordonnance sur les prisons, partie IV, règle 36(3), stipule qu'un « détenu ne peut être fouillé que par un gardien de prison du même sexe ». Dans chaque prison accueillant des femmes, il doit y avoir une gardienne de prison chargée de s'occuper des détenues, de les surveiller et de faire régner la discipline. Dans la partie XI, règle 138, il est par ailleurs précisé que chaque prison de femmes devrait compter une gardienne de prison avec les mêmes responsabilités et obligations qu'un agent de discipline[75].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : les visites conjugales ne sont pas autorisées. Tous les détenus ont le droit de correspondre avec les membres de leur famille et de recevoir des visites de leur part, mais avec certaines réserves. Ainsi, ce droit à correspondre avec la famille et à recevoir des visites familiales peut, à la discrétion de l'agent en charge, être suspendu temporairement en cas d'inconduite, mais ne peut pas être retiré. Les visites aux détenus subissant une sanction peuvent être repoussées à un moment approprié (second règlement des prisons, règle 56), et pas plus de 3 personnes ne sont autorisées à rendre visite à un détenu en même temps (second règlement, règles 56, 58)[76].

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : il n'existe aucune procédure spécifique. Les femmes enceintes et avec des enfants en bas-âge sont logées avec les autres détenus. La seule différence de traitement réside dans l'accès aux soins médicaux, les femmes enceintes pouvant être traitées en consultation externe. Le second règlement des prisons, partie VI, règle 20 30(3) stipule que « les enfants en bas-âge de détenues sont accueillis dans les prisons avec leur mère et reçoivent des vêtements et des biens de première nécessité aux frais de l'État ». Un rapport de 2007 indiquait que les femmes sont souvent contraintes d'accoucher dans leur cellule[77].

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : l'ordonnance sur les prisons, partie V, règle 16, interdit formellement les agressions, les insultes ou les remarques menaçantes de la part des gardiens de prison à l'encontre des détenus et prévoit une amende de 50 livres ou une peine de prison n'excédant pas six mois. Cependant, la définition de l'agression est très vague et ne mentionne pas spécifiquement la violence sexiste. Il n'existe pas non plus de procédure claire pour dénoncer ces crimes. Toutefois, l'ordonnance sur les prisons date des années 1960 et est actuellement en cours de révision, et le Comité disciplinaire permanent prévoit de développer des méthodes pour répondre à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement sexuel[78].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : aucune[79]. Néanmoins, l'assistant du directeur des SLPS a affirmé que, actuellement, la femme occupant le rang le plus élevé des SLPS, celui de commissaire divisionnaire, est informellement responsable des questions de genre[80].

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : l'ordonnance sur les prisons, partie IV, règle 38, stipule que « les détenus de sexe masculin et féminin devraient être incarcérés dans des prisons différentes ou du moins séparés de manière à les empêcher, dans la mesure du possible, de se voir, de discuter ou d'avoir des rapports les uns avec les autres ». Il existe quelques prisons séparées pour hommes et femmes, mais dans certaines provinces ils partagent les mêmes bâtiments[81]. Le pays entier ne compte que 3 centres de détention pour mineurs, si bien que les mineurs sont détenus avec les adultes dans presque toutes les prisons[82].

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : le second règlement des prisons, partie V, règle 64(1), stipule que « l'agent en charge doit prendre toutes les mesures qu'il estime possibles pour mettre en place des cours du soir, approuvés et arrangés par ce dernier, et pour s'adonner à l'artisanat. Une attention particulière doit être accordée à l'éducation des personnes analphabètes ». Actuellement, les programmes de renforcement des compétences incluent des formations en art et artisanat, en menuiserie, en tissage, en tapisserie, en boulangerie, en confection de vêtements et en agriculture. Toutefois, le programme est confronté à de nombreux défis, notamment un manque de ressources pour la gestion du programme et une baisse du financement par les donateurs, ce qui implique que les machines et l'équipement sont obsolètes, abîmés ou ne fonctionnent plus[83].

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : peu de détenus ont accès à des équipements médicaux appropriés, et les cliniques des prisons manquent de matériel et de personnel médical. Seuls les cas d'urgence sont autorisés à être traités dans des cliniques en dehors de l'horaire prévu à cet effet. Les femmes enceintes bénéficient de traitements ambulatoires ou sont orientées vers des hôpitaux locaux. Néanmoins, les détenus se voient souvent refuser des traitements ou reçoivent des soins de moins bonne qualité de la part des médecins et des infirmiers de ces hôpitaux en raison de la stigmatisation sociale qui les entourent. Il y a des hôpitaux dans les prisons de haute surveillance, mais leur spécialisation se limite au traitement de maladies communes. Les cas graves ou compliqués sont transférés à l'hôpital du gouvernement. Des rapports de suivi indiquent que 231 cas liés à la santé ont été signalés parmi les détenus entre 2008 et 2009[84].

13. Mécanismes de collaboration : il n'existe aucune collaboration formelle, bien que le DFID et des ONG telles que Prison Watch fournissent des services d'assistance[85]. AdvocAid, une ONG sierra-léonaise créée pour soutenir les femmes détenues, favorise également l'accès à une représentation juridique et organise des ateliers de formation juridique.

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin et féminin : au 27 janvier 2010, la répartition des détenus se présentait de la manière suivante.

	RECONNUS COUPABLES	DÉTENTION PRÉVENTIVE	EN COURS DE PROCÈS	CONDAMNÉS	ÉTRANGERS	TOTAL
HOMMES	923	817	372	12	66	**2 190**
FEMMES	27 (2,84 %)	33 (3,88 %)	14 (3,63 %)	3 (20,00 %)	2 (2,94 %)	**79 (3,48 %)**
TOTAL	950	850	386	15	68	**2 269**

15. Part du personnel féminin et masculin : en 2010, parmi les 1 236 membres du personnel des services pénitentiaires figuraient 980 hommes et 256 femmes (20,71 %).

16. Grade du personnel féminin et masculin : aucune femme n'a jamais occupé le poste de directeur ou de sous-directeur des prisons. Actuellement, la femme occupant le plus haut grade est commissaire divisionnaire ; 204 des 256 membres du personnel féminin occupent les trois rangs les plus bas, soit recrue, gardien de prison de troisième classe et gardien de prison de deuxième classe (79,69 %).

RANG	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Directeur de prisons	1	-	1
Directeur adjoint	1	-	1
Sous-directeur	2	-	2
Surintendant en chef	3	1 (25,00 %)	4
Surintendant	9	-	9
Surintendant adjoint	5	2 (28,57 %)	7
Surintendant auxiliaire	15	1 (6,25 %)	16
Surveillant chef de 1e classe	12	2 (14,29 %)	14
Surveillant chef de 2e classe	39	17 (30,36 %)	56
Administrateur principal	40	11 (21,57 %)	51
Gardien de prison de 1e classe	65	18 (21,69 %)	83
Gardien de prison de 2e classe	112	34 (23,29 %)	146
Gardien de prison de 3e classe	269	82 (23,36 %)	351
Recrue	407	88 (17,78 %)	495
TOTAL	**980**	**256 (20,71 %)**	**1 236**

17. Taux de départ du personnel : Les taux d'abandon/de démission pour 2009, recueillis le 27 janvier 2010, sont les suivants :

	HOMMES	FEMMES
Décès	9	5
Départ volontaire à la retraite	2	0
Décision du collège médical	3	1
Départ à la retraite à l'âge limite	18	3
Total	**32**	**9 (21,95 %)**

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. Une majorité des nouvelles recrues sont des hommes en raison de la proportion élevée de détenus de sexe masculin.

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune n'a pu être identifiée.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler[86] : les hommes ne peuvent pas occuper des postes impliquant une interaction directe avec les détenus de sexe féminin et inversement. Tous les autres postes, par exemple dans le domaine de l'administration, sont ouverts aux hommes comme aux femmes.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : la période de recrutement de 2008 a vu 88 nouvelles recrues femmes sur un total de 307 personnes (28,66 %), ce qui représente une augmentation par rapport aux années précédentes. Cette hausse a été attribuée à un programme de ciblage des femmes à travers la presse et les moyens de communication de masse, l'implication des communautés et l'engagement du directeur des prisons en faveur du recrutement de femmes. En termes de rétention des femmes dans le service, la proximité avec la famille est prise en considération lorsque des affectations/transferts sont effectués[87].

22. Associations professionnelles de femmes : l'Association du personnel pénitentiaire féminin (*Prison Women Association*, PRIWA) a été créée en 2001. Elle comprend aussi bien des employées des SLPS que des épouses d'employés. Elle compte actuellement 300 membres. L'objectif de la PRIWA est de promouvoir l'unité parmi les femmes, de les autonomiser et de dispenser aux détenues des formations en compétences usuelles et des cours alphabétisation. Parmi les activités menées récemment figurent l'octroi de prêts de micro-crédit et l'implication des détenues dans les arts et l'artisanat, la couture et la confection de savon. La PRIWA agit en outre comme un groupe de pression auprès du gouvernement[88]. Le personnel féminin des SLPS peut également adhérer à l'association des femmes du secteur de la sécurité (WISS-SL, voir la section sur les forces armées, point 16).

23. Infrastructures/équipement différents pour le personnel féminin et masculin : il existe des infrastructures séparées pour le personnel féminin et masculin.

FORMATION

24. Formation sur le genre : aucune. Il n'existe ni formation sur le genre, ni manuel de formation sur le genre. Le Programme de développement du secteur de la justice élabore actuellement un programme de renforcement des capacités sur le genre pour les SLPS[89]. Néanmoins, des conférenciers extérieurs sont invités à parler aux employés hommes et femmes durant les rassemblements, y compris sur des questions relatives au genre. Par ailleurs, 4 membres exécutifs de la WISS-SL ont rencontré des recrues féminines des SLPS en octobre 2009 pour partager leurs expériences sur des questions relatives au genre. En outre, quelques agents membres de la WISS-SL ont participé à des ateliers sur le genre. L'administration actuelle a fait part de sa volonté d'intégrer les questions de genre à tous les niveaux de la formation.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : aucune. Le Bureau intégré des Nations Unies en Sierra Leone et le Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme, en collaboration avec le ministère des Affaires internes, ont organisé un programme de formation de 4 jours sur une approche respectueuse des droits humains de la gestion des prisons, qui a été répété dans 3 autres régions du pays. Des manuels de formation sur cette approche ont été distribués à tous les participants. Cependant, cette formation n'a pas spécifiquement abordé les questions de genre, et la majorité des gardiens de prison doivent encore recevoir une formation sur les droits humains[90].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : le Comité disciplinaire permanent est chargé de faire respecter l'ordonnance sur les prisons (1960) et le second règlement des prisons (1961). Toutefois, il n'est pas statutaire et a été mis en place par le directeur des prisons. Bien qu'il ne soit pas spécifiquement habilité à enquêter sur le harcèlement sexuel ou la violence sexiste, il prévoit de travailler sur ces questions[91].

27. Mécanismes de contrôle externe : le Médiateur de la République a été mis en place par la loi sur le Médiateur de la République de 1997. Il tire ses pouvoir de la section 146 de la Constitution et est habilité à enquêter sur « toute mesure prise ou omise par ou au nom de tout département ou ministère du gouvernement ; toute corporation statutaire ou institution d'éducation supérieure financées entièrement ou en partie par des fonds publics ». La Commission des droits de l'homme exerce également un contrôle. Elle a été mise en place pour protéger et promouvoir les droits humains en Sierra Leone, notamment en enquêtant ou se renseignant de sa propre initiative ou en réponse à une plainte formulée par un individu concernant une allégation de violation des droits humains, et d'en consigner les détails par écrit. Ces 2 organes ont libre accès aux prisons et surveillent les conditions de détention qui y prévalent. Bien qu'aucune des deux institutions n'ait le mandat explicite d'enquêter sur le harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste, il est implicite qu'elles peuvent enquêter sur de tels cas et les dénoncer. Par ailleurs, la partie VI prévoit que les ministres du culte puissent visiter les prisons, écouter les plaintes des détenus et mener des enquêtes à leur sujet[92].

28. Contrôle par la société civile : il n'existe aucun mécanisme formel de contrôle. Cependant, les SLPS ont des relations de travail avec certaines ONG. Par ailleurs, la PRIWA exerce un contrôle informel et d'autres groupes comme *Prison Watch Sierra Leone* et AdvocAid collaborent régulièrement avec les SLPS[93]. AdvocAid mène régulièrement des activités de surveillance.

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : il n'existe aucune documentation officielle à ce sujet[94].

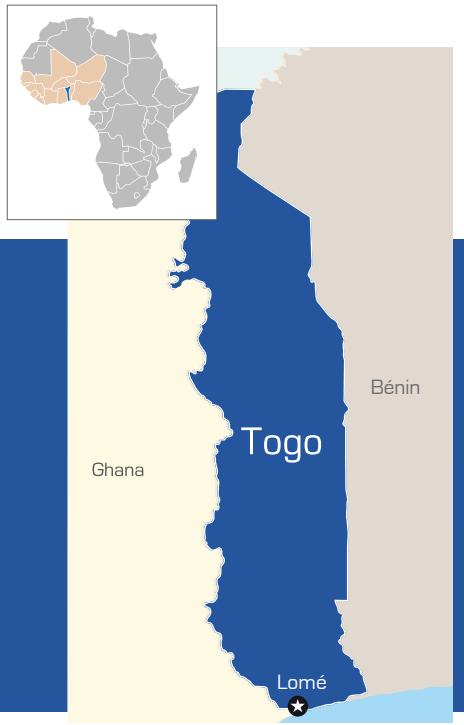
NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN et http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS; Programme des Nations Unies pour le développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Judy Smith-Höhn, *Rebuilding the Security Sector in Post-Conflict Societies: Perceptions from Urban Liberia and Sierra Leone* (Genève : DCAF, 2010), 78-81.
3. Paul Jackson et Peter Albrecht, « Introduction: The Roots of Security Sector Reform in Sierra Leone », dans *Security Sector Reform in Sierra Leone 1997-2007: Views from the Front Line*, ed. Peter Albrecht et Paul Jackson (Genève : DCAF, 2010), 5-6.
4. UNICEF, The Impact of Conflict on Women and Girls in West and Central Africa (2005) cité dans: Megan Bastick, Karin Grimm et Rahel Kunz, *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Genève : DCAF, 2007), 57.
5. Smith-Höhn, *Rebuilding the Security Sector*, 81.
6. Ibid., 82.
7. Peter Albrecht et Paul Jackson, *Security System Transformation in Sierra Leone, 1997-2007* (Royaume-Uni: GFN-SSR, International Alert, février 2009), 2.
8. Jackson et Albrecht, « Introduction », 9.
9. En anglais, *International Military Assistance Training Team et Commonwealth Community Safety and Security Programme*. Ibid., 7, 10.
10. Smith-Höhn, *Rebuilding the Security Sector*, 83-5.
11. Albrecht et Jackson, *Security System Transformation*, 2, 6.
12. Jackson et Albrecht, « Introduction », 12.
13. Bureau de sécurité nationale de Sierra Leone, Report of the Sierra Leone Security Sector Review (SSR) (Freetown : gouvernement de la Sierra Leone, mars 2005), 47-9.
14. Albrecht et Jackson, *Security System Transformation*, 192.
15. Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA), *Gender-Based Violence in Sierra Leone: A Case Study* (UNFPA, 2005), 7.
16. Ibid., 9.
17. National Democratic Institute (NDI), *A Directory of the Parliament of Sierra Leone: 2007-2012* (Freetown: NDI, 2008), http://www.ndi.org/files/2266_sl_directory_parliament_0.pdf.
18. Union Interparlementaire (UIP), « Women in national parliaments: Situation as of 31 January 2011 », UIP, http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm.
19. Nemata Majeks-Walker, « Chairperson's Opening Remarks », *Formal Launching of the Sierra Leone Female Parliamentary Caucus* (Freetown, 1 mai 2009), 2.
20. Al-Hassan Kondeh, « Sierra Leone », dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève : DCAF, 2008), 286.
21. Kadi Fakondo, « Reforming and Building Capacity of the Sierra Leone Police, 1999-2007 », dans *Security Sector Reform in Sierra Leone 1997-2007: Views from the Front Line*, ed. Peter Albrecht et Paul Jackson (Genève : DCAF, 2010), 161.
22. Fakondo, « Reforming and Building Capacity », 161-169.
23. Osman Gbla, « *Security Sector Reform in Sierra Leone », dans Challenges to Security Sector Reform in the Horn of Africa*, ed. Len Le Roux et Yemane Kidane, monographie n°135 (Le Cap: ISS, mai 2007), 25-26, http://www.iss.org.za/uploads/M135CHAP2.PDF.
24. Fakondo, « Reforming and Building Capacity », 161-169.
25. Ibid., 167.
26. Human Rights Watch (HRW), « Sierra Leone: Events of 2009 », HRW, http://www.hrw.org/en/node/87681.
27. Bruce Baker, « Who do people turn to for policing in Sierra Leone? », dans *Journal of Contemporary African Studies* 23:3 (septembre 2005), 371-390, http://www.c-r.org/our-work/west-africa/documents/Sierra_Leone %20policing2005Baker.pdf.
28. Fakondo, « Reforming and Building Capacity », 166.
29. Karen Barnes avec Peter Albrecht et Maria Olson, *Addressing Gender-Based Violence in Sierra Leone: Mapping Challenges, Responses and Future Entry Points* (Irish Aid et International Alert, août 2007), 24.
30. Entretien avec Elizabeth Turay (assistante inspectrice générale, SLP), 22 mars 2010.
31. Barnes et al., *Addressing Gender-Based Violence*, 24.
32. Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes, « Sierra Leone », Base de données du Secrétaire général de l'ONU sur la violence à contre les femmes, http://webapps01.un.org/vawdatabase/countryInd.action?countryId=1165.
33. Entretien avec Elizabeth Turay (assistante inspectrice générale, SLP), 22 mars 2010.
34. Entretien avec Elizabeth Turay, (assistante inspectrice générale, SLP), août 2010.
35. Kondeh, « Sierra Leone », 292.
36. Ibid., 287.
37. Peter Albrecht et Mark Malan, *Post-Conflict Peacebuilding and National Ownership: Meeting the Challenges of Sierra Leone* (Accra : Centre international Kofi Annan de formation au maintien de la paix, 20 février 2006), 121.
38. Fakondo, « Reforming and Building Capacity », 168.
39. Alfred Nelson-Williams, « Restructuring the Republic of Sierra Leone Armed Forces », dans *Security Sector Reform in Sierra Leone 1997-2007: Views from the Front Line*, ed. Peter Albrecht et Paul Jackson (Genève : DCAF, 2010), 120-2.
40. Barry J. Le Grys, « British Military Involvement in Sierra Leone, 2001-2006 », dans *Security Sector Reform in Sierra Leone 1997-2007: Views from the Front Line*, ed. Peter Albrecht et Paul Jackson (Genève : DCAF, 2010), 42-44.
41. Miranda Gaanderse, *Security for All: West Africa's Good Practice on Gender in the Security Sector*, ed. Kristin Valasek (Genève : DCAF, 2010), 30.
42. Entretien avec le lieutenant Feima Vandi (RSLAF), août 2010.
43. Département des opérations de maintien de la paix et département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
44. Entretien avec le lieutenant Feima Vandi (RSLAF), août 2010.
45. Entretien avec Jebbeh Jane Koroma (présidente, Société coopérative des épouses des RSLAF), 19 avril 2011.
46. Entretien avec le brigadier-général Kestoria Kabia (directeur, Bureau sur le genre et l'égalité des chances), 14 avril 2011.
47. Gaanderse, *Security for All*, 47-50.
48. Entretien avec Col. I.M. Koroma (responsable des questions juridiques, ministère de la Défense), 19 août 2010.
49. Ibid.
50. Barnes et al., *Addressing Gender-Based Violence*, 14.
51. British Council, « Justice Sector Development Programme: Sierra Leone », British Council, http://www.britishcouncil.org/jsdp-brochure.pdf.
52. HRW, « Sierra Leone: Events of 2009 ».
53. Barnes et al., *Addressing Gender-Based Violence*, 15-16.
54. Ibid.
55. Entretien avec M. Bailor (master & magistrar), 15 avril 2010.
56. Ibid.
57. Entretien avec M. Ibrahim Kamara (directeur, Centre pour les droits de l'homme), août 2010.
58. Allieu Vandi Koroma, « Analyzing the Code of Conduct for Judicial Officers in Sierra Leone », Centre for Accountability and Rule of Law, 28 octobre 2006, http://www.carl-sl.org/home/index.php?option=com_content&view=article&id=93:by-allieu-vandi-koroma&catid=4:articles&Itemid=23.
59. Bastick et al., *Sexual Violence in Armed Conflict*, 159-161.
60. Ibid.
61. Barnes et al., *Addressing Gender-Based Violence*, 32.
62. Site Internet du Centre des avocats pour l'assistance juridique, « The Gender Research and Advocacy Unit », Centre des avocats pour l'assistance juridique, http://www.lawcla.org/genderunit.html.

63. Entretien avec Ibrahim Kamara, (directeur, Centre pour les droits de l'homme), août 2010.
64. Entretien avec M. Yokie (master & magistrar, Haute Cour de Sierra Leone), 1 avril 2010.
65. Bureau de consultance auprès des masters & magistrars.
66. PNUD Sierra Leone, « Joint BCPR-UNDP Programme on Access to Justice, Rule of Law and Human Rights: Annual Work Plan 2010-2011 », PNUD Sierra Leone, http://www.sl.undp.org/2_focus/a2j_workplan.pdf.
67. Entretien avec Ibrahim Kamara (directeur, Centre pour les droits de l'homme), août 2010.
68. Centre for Accountability and Rule of Law, « 2009-2012 Strategic Plan », Centre for Accountability and Rule of Law, http://www.carl-sl.org/home/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=9.
69. Kings College London, « Prison Brief for Sierra Leone », World Prison Brief, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=43.
70. HRW, « Sierra Leone: Events of 2009 ».
71. British Council, « Justice Sector Development Programme ».
72. Entretien avec Mme Cecilia Kaikai (commissaire divisionnaire, Services pénitentiaires de SL), 23 mars 2010.
73. Entretien avec M. Feika (membre du personnel, Prison Watch Sierra Leone), mars 2010.
74. Entretien avec M. Ahmed Turay (sous-directeur, SLPS), 23 mars 2010.
75. Ibid.
76. Ibid.
77. Sabrina Mahatani, « UN Report Cites Abuse in Sierra Leone Prisons as Threat to Peace: Women Particularly Marginalised by the Country's Legal System », (Freetown : AdvocAid, juillet 2007), https://sites.google.com/a/sihrg.org/africa/Home/Siarra-Leone.
78. Entretien avec M. M. A. Showers (directeur, SLPS), mars 2010.
79. Entretien avec Mme Cecilia Kaikai (commissaire divisionnaire, Services pénitentiaires de la SL), 23 mars 2010.
80. Entretien avec M. Ahmed Turay (sous-directeur, SLPS), 23 mars 2010.
81. Les établissements pénitentiaires opérationnels ont été construits exclusivement pour des détenus de sexe masculin, mais certains locaux ont été convertis par la suite pour accueillir des femmes. Il y a une prison à Kenema construite exclusivement pour les femmes.
82. Entretien avec M. Sorie Kamara (sous-superintendant, responsable du personnel 1, Services pénitentiaires de la Sierra Leone), mars 2010.
83. Entretien avec M. Feika (membre du personnel, Prison Watch Sierra Leone), mai 2010.
84. Les chiffres pour 2010 n'étaient pas encore disponibles au moment des recherches.
85. Entretien avec Mme Cecilia Kaikai (commissaire divisionnaire, Services pénitentiaires de la SL), 23 mars 2010.
86. Le chercheur a également signalé, sur la base d'entretiens avec le personnel des SLSP, que « les femmes travaillant comme agents de prison [n'étaient] pas discriminées. Elles sont souvent protégées de leurs homologues masculins et affectées à des postes administratifs en fonction de leur performance ».
87. Entretien avec Mme Cecilia Kaikai (commissaire divisionnaire, Services pénitentiaires de la SL), 23 mars 2010.
88. Ibid.
89. Entretien avec M. Ahmed Turay (sous-directeur, SLPS), 23 mars 2010.
90. Ibid.
91. Entretien avec M. M. A. Showers (directeur, SLPS), mars 2010.
92. Entretien avec M. Alhaji Ibrahim (directeur adjoint, Services pénitentiaires de la Sierra Leone), mars 2010.
93. Entretien avec M. Feika (Membre du personnel, Prison Watch Sierra Leone), mai 2010.
94. Entretien avec Mme Cecilia Kaikai (commissaire divisionnaire, Services pénitentiaires de la SL), 23 mars 2010.

Togo

Irène Ashira Assih
Anki Sjöberg



EN BREF[1]

- **Population : 2 719 567 habitants ; 48,74 % d'hommes, 51,26 % de femmes (1981) (estimations pour 2009 : 5 731 000)**
- **Population vivant en dessous du seuil de pauvreté : 38,7 % vivant avec moins de 1 USD par jour (2006)**
- **Espérance de vie : 60,7 ans pour les hommes, 64,2 ans pour les femmes (espérance de vie à la naissance, 2005–2010)**
- **Taux d'alphabétisation : 68,7 % pour les hommes, 38,5 % pour les femmes (2000)**
- **Taux de fécondité : 4,3 enfants par femme (2007)**
- **Classement selon l'Indice de développement humain : 139 sur 169 (2010)**
- **Pourcentage du PIB consacré à la défense : 2 % (2008)**
- **Classement selon l'Indice de perception de la corruption : 134 sur 180 (2010)**

INTRODUCTION*

Le Togo est l'un des pays les plus militarisés d'Afrique, avec un ratio de 1 soldat pour 300 habitants en 2008[2] et des dépenses militaires estimées à 25 % du budget de l'État[3]. En plus d'être l'un des pays les plus pauvres de la région, 61,7 % de sa population vivant sous le seuil de pauvreté, le Togo présente un lourd passé de violations des droits de l'homme sous le régime autoritaire du général Gnassingbé Eyadema (janvier 1967 – février 2005). Le général Eyadema a mis en place un contrôle personnel strict sur le secteur de la sécurité, privilégiant les forces armées[4] et le recours à des forces paramilitaires[5] au détriment des autres acteurs du secteur de la sécurité, comme la police. Les principaux ministères concernés par le secteur de la sécurité au Togo sont le ministère de la Sécurité et de la Protection civile et le ministère de la Justice. L'armée a toujours occupé une position dominante dans la société togolaise ainsi que dans les institutions de la sécurité ; par exemple, les ministres de l'Intérieur (et d'autres postes civils) ont souvent été recrutés parmi les membres de l'armée[6]. La gestion civile et le contrôle du secteur de la sécurité sont très limités[7]. Après la mort du général Eyadema et la prise de pouvoir de son fils, Faure Gnassingbé, le Togo a connu de modestes réformes démocratiques et concernant le secteur de la sécurité[8], bien que les élections présidentielles de mars 2010 (remportées par Faure Gnassingbé) aient été entachées par des accusations de fraude[9].

À l'instar d'autres pays de la région, le Togo est fortement affecté par le trafic d'armes légères[10] et l'insécurité générale découlant des guerres et de l'instabilité politique des pays voisins. Sur le plan interne, l'État a été accusé de recourir aux acteurs formels et informels du secteur de la sécurité pour réprimer l'opposition politique et les appels à la démocratisation. Confrontés à une situation d'insécurité croissante, les citoyens togolais se sont mis à faire justice eux-mêmes[11]. La formation de milices d'auto-défense et de groupes anti-crime est particulièrement habituelle dans le sud du pays, en partie peut-être parce que les forces armées du pays sont dominées par des soldats originaires du nord et ne représentent donc pas la société togolaise dans son ensemble, ni sur le plan géographique, ni sur le plan ethnique[12]. Ce déséquilibre suit l'idéologie du général Eyadema, qui privilégiait le nord aux dépens du sud en représailles de ce qu'il considérait comme une discrimination à l'encontre du nord durant l'époque coloniale[13].

Malgré le travail réalisé par des organisations de femmes[14], y compris des avancées sur le plan juridique, les femmes et les filles font toujours l'objet de pratiques discriminatoires. Le droit

* Toutes les informations qui ne sont pas citées séparément dans ce profil de pays proviennent des données fournies par le chercheur.

coutumier, qui continue à être pratiqué, discrimine les femmes et les filles[15]. Comme le résume l'OCDE:

> L'intégrité physique des femmes n'est pas suffisamment protégée au Togo et la violence à l'encontre des femmes est un problème grave. A ce jour, il n'existe aucune législation spécifique pour répondre à la violence domestique. Aucune donnée fiable n'est disponible, mais il semble qu'un pourcentage important de femmes togolaises ont été battues par leur mari. La plupart des femmes ne sont pas conscientes des mécanismes juridiques existant pour les protéger et la police intervient rarement dans les affaires domestiques[16].

Parmi les autres menaces qui planent sur la sécurité des femmes et des filles figurent : le viol, y compris le viol conjugal, qui n'est pas juridiquement reconnu ; le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans les institutions éducatives[17] ; et les mutilations génitales féminines (MGF)[18]. Selon les données du gouvernement, les MGF sont encore largement pratiquées dans certaines régions[19], malgré une interdiction légale introduite en 1998, et sa prévalence au sein de certains groupes ethniques va de 40 % à 98 %. Toutefois, la plupart des principaux groupes ethniques du Togo ne pratiquent pas de MGF, et le taux de prévalence au niveau national, estimé à environ 12 %, est en baisse[20]. Les filles sont par ailleurs particulièrement vulnérables à la traite des êtres humains, les petites filles étant ciblées pour la prostitution et le travail domestique[21] et contraintes à des mariages précoces. L'âge légal du mariage est fixé à 17 ans pour les femmes et à 20 ans pour les hommes[22], mais les filles sont souvent mariées plus jeunes[23]. Les statistiques pour la violence domestique, qui sont difficiles à estimer, varient de 10 %[24] à 50 %[25] (des femmes mariées).

Au cours des dernières années, le Togo a pris des mesures importantes en faveur de l'intégration systématique d'une perspective du genre dans les institutions du gouvernement et du secteur de la sécurité. Il existe une politique nationale genre ainsi qu'un plan d'action genre, et le gouvernement a décidé de nommer des coordinateurs genre au sein des ministères. La législation nationale prévoit un congé maternité et des pauses pour les mères qui allaitent. En outre, le gouvernement a pris des mesures pour augmenter la part du personnel féminin et, dans certaines professions, les femmes sont davantage représentées aux postes supérieurs qu'aux postes subalternes. Cependant, relativement peu de femmes travaillent dans les institutions du secteur de la sécurité (ISS), et il manque des infrastructures séparées et des équipements différents pour les femmes, surtout dans la police et les forces armées. Une révision formelle de la législation a été initiée afin de lutter contre la violence sexiste, mais sa mise en œuvre est limitée : le droit coutumier, discriminatoire à l'égard des femmes et des filles, continue à être pratiqué, avec peu d'interférence de la part du gouvernement ou du secteur de la sécurité. Les ISS, notamment la police, disposent de peu de politiques ou de mécanismes qui répondent aux besoins spécifiques des victimes de violence sexiste. Par ailleurs, les formations sur le genre ont été, au mieux, sporadiques, de même que l'action des mécanismes de contrôle.

LES INSTITUTIONS DU SECTEUR DE LA SÉCURITÉ AU TOGO*

Prestation de services

Police
- École de police
- Inspection générale des services de police

Forces armées
Système judiciaire – formel et coutumier
Direction de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion
Organisations de la société civile

Contrôle

Ministère de la Sécurité et de la Protection civile
Ministère de la Justice
Ministère de l'Action sociale, de la Promotion de la femme, de la Protection de l'enfant et des personnes âgées
Conseil interministériel genre et développement
Comité technique de coordination et de suivi-évaluation
Observatoire national genre et développement
Commission nationale des droits de l'homme
Médiateur de la République
Système judiciaire – formel et coutumier
Assemblée nationale
- Commission de la défense et de la sécurité
- Commission des lois constitutionnelles et de la législation et de l'administration générale
- Commission des droits de l'homme

Organisations de la société civile

* Il s'agit ici uniquement des institutions inclues dans ce profil de pays, pas d'une liste exhaustive.

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

Au Togo, le contrôle du secteur de la sécurité est en général très limité et les documents clés comme les politiques de sécurité ne sont pas publics. Par conséquent, la Constitution est la seule politique de sécurité nationale accessible au public. En revanche, le Togo est doté de nombreuses lois et politiques relatives au genre, y compris la Politique nationale d'équité et d'égalité de genre. Des organes gouvernementaux spécifiques ont été mis en place pour travailler sur les questions relatives au genre, et notamment sur la mise en œuvre de cette politique. Par contre, le ministère de l'Action sociale, de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant et des personnes âgées n'exerce pas de contrôle sur le secteur de la sécurité.

Le Togo est État partie de lois et d'instruments internationaux et régionaux qui appellent les ISS à redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des sexes, comme la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) ; les résolutions du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité (2000-2010) ; le Protocole de l'Union africaine relatif aux droits des femmes en Afrique (2003) ; et le Cadre de prévention des conflits de la CEDEAO (2008). Pour de plus amples informations à ce sujet, voir page 13.

Selon sa propre évaluation de 2004, le Gouvernement togolais souffre d'une sous-représentation des femmes dans de nombreux services, notamment la diplomatie, le parlement, les conseils municipaux, les forces armées, la gendarmerie et la police[26]. En fait, il a même qualifié les 3 dernières institutions d'exclusivement masculines, avec « quelques femmes » qui commencent « à intégrer ces services, en particulier la police et l'armée »[27]. Comme évoqué dans l'évaluation du gouvernement, seuls 44 des 855 députés élus au cours des différentes élections législatives entre 1958 et 2007 étaient des femmes (5,15 %)[28]. Aux dernières élections législatives (2007), 9 des 81 parlementaires élus étaient des femmes (11,11 %)[29]. Notons également que le parlement du Togo a la réputation de manquer de ressources et d'exercer peu de contrôle sur les ISS[30].

1. Lois/politiques de sécurité nationale : le document principal pour la politique de sécurité du Togo est la Constitution de la IVe République (14 octobre 1992, amendée en 2002), qui stipule que « les forces de sécurité et de police, sous l'autorité du gouvernement, ont pour mission de protéger le libre exercice des droits et des libertés, et de garantir la sécurité des citoyens et de leurs biens »[31]. Il n'existe aucune politique ni stratégie de sécurité dans le domaine public. Cependant, il existe un document classifié de politique et de stratégie interne qui analyse les menaces principales.

2. Lois/politiques nationales relatives au genre :

- ***Politique nationale d'équité et d'égalité de genre (PNEEG) (décembre 2008, ci-après Politique nationale genre) :*** vise à promouvoir, sur le moyen et long terme, l'égalité de genre, l'émancipation des femmes et leur participation effective à la prise de décision à tous les niveaux des processus de développement au Togo. Sa quatrième orientation stratégique est la « promotion de la participation équitable des hommes et des femmes à la gestion du pouvoir, le respect du droit et la suppression des violences »[32].
- ***Plan d'action national pour l'équité et l'égalité de genre au Togo 2009–2013 (décembre 2008, Plan d'action national genre)[33] :*** comprend un budget sur 4 ans et une matrice avec des actions, des résultats escomptés, des indicateurs, des échéances et des responsabilités[34]. Toutefois, il ne mentionne pas explicitement l'implication des ISS.
- ***Loi n°2006-010 du 13 décembre 2006 portant code du travail de la République du Togo (décembre 2006) :*** comprend un chapitre sur les travailleuses et leur droit à la non-discrimination et au congé maternité[35]. L'article 40 interdit le renvoi d'employés qui refusent des avances sexuelles sur le lieu de travail[36]. Par contre, le Code du travail n'interdit pas explicitement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail[37].
- ***Loi n°2005 – 009 du 3 août relative au trafic d'enfants au Togo (août 2005) :*** interdit la traite des êtres humains, y compris des petites filles[38].
- ***La Constitution de la IVe République (14 octobre 1992, amendée en 2002) :*** l'article 2 garantit l'égalité et interdit la discrimination sur la base de l'ethnicité, de l'origine régionale ou familiale, du sexe, de la religion, du statut social ou économique, ou des convictions personnelles, politiques ou autres opinions. L'article 11 proclame explicitement l'égalité « en dignité et en droit » entre les sexes, ainsi que leur égalité devant la loi. Quant à l'article 37, il affirme le principe de non-discrimination sur le lieu de travail sur la base du sexe, de l'origine, des croyances ou des opinions.
- ***Interdiction de la mutilation génital féminine (loi n°98-016 du 17 novembre 1998) :*** interdit la MGF[39] et prévoit des sanctions comme des peines de prisons et des amendes pour les infractions à cette loi[40]. Toutefois, sa mise en œuvre a été faible et, jusqu'à fin 2002, le gouvernement n'avait poursuivi aucun cas en justice[41].
- ***Code pénal (13 août 1980) :*** l'article 87 établit que les auteurs d'un viol risquent de 5 à 10 ans de prison, peine qui peut être étendue à 20 ans pour les cas de viols multiples, de viols entraînant une grossesse ou une maladie, de viols empêchant la victimes de travailler pendant plus de 6 semaines, ou de viols commis sur une personne de moins de 14 ans[42].

3. Commissions parlementaires sur la sécurité :

- La commission de la défense et de la sécurité est chargée de l'organisation générale de la défense et de la sécurité nationale, ainsi que des questions de recrutement (personnel civil, forces armées, gendarmerie, justice militaire, police, etc.). Elle est composée de 9 membres, tous de sexe masculin.
- La commission des lois constitutionnelles et de la législation de l'administration générale est chargée des questions relatives à la constitution et aux lois et à la justice fondamentales, entre autres. Elle est composée de 11 membres, dont une femme (9,1 %).
- La commission des droits de l'homme compte 9 membres dont 2 femmes (22,22 %), l'une d'entre elles occupant la fonction de président[43].

4. Représentation des hommes et des femmes au parlement : sur les 81 membres du Parlement togolais, 9 (11,1 %) sont des femmes et 72 (88,9 %) sont des hommes[44].

5. Rôle du ministère en charge des questions de genre ou de la condition féminine dans le contrôle du secteur de la sécurité : en 1977, le Togo a créé sa première institution consacrée aux questions de genre[45]. Actuellement, l'institution principale en charge de formuler et de mettre en œuvre la Politique nationale genre et le Plan d'action national genre est la Direction générale de la Promotion féminine (DGPF)[46] au sein du ministère de l'Action sociale, de la Promotion de la femme, de la Protection de l'enfant et des personnes âgées. Il existe également un Conseil interministériel genre et développement (CIGD), un Comité technique de coordination et de suivi-évaluation (CTCSE) et un Observatoire national genre et développement[47]. La DGPF n'est généralement pas impliquée dans le contrôle du secteur de la sécurité, mais est incluse dans le Plan d'organisation de secours d'urgence, qui régit les situations de catastrophes naturelles.

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

Les services de police togolais sont sous la responsabilité du ministère de la Sécurité et de la Protection civile. Leur position est traditionnellement faible et subordonnée aux forces armées et à la gendarmerie, certaines fonctions se chevauchant entre la police et la gendarmerie[48]. La Direction générale de la police est composée de 5 départements : la sécurité publique, les enquêtes criminelles, les renseignements généraux, la surveillance du territoire et les services communs[49].

Bien qu'il n'existe aucune politique spécifique sur les questions de genre, des procédures établies s'appliquent à toutes les femmes fonctionnaires en ce qui concerne le congé maternité et la facilitation de l'allaitement. Les femmes comptent pour près de 7 % (238 sur 3 559) des policiers, et sont plus représentées aux postes les plus élevés, avec 9,1 % de femmes parmi les commissaires. Il n'existe aucune procédure pour répondre aux cas de violence sexiste et de harcèlement sexuel, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des services de police : il est communément admis que la police n'aime pas intervenir dans les situations de violence domestique. Enfin, les formations sur le genre sont limitées, tandis que le contrôle interne est faible et le contrôle externe inexistant.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle sur le genre : aucune.

2. Politiques de ressources humaines : il n'existe aucune politique institutionnelle spécifique de gestion des ressources humaines. Les services de police suivent les règlements généraux de la fonction publique. Le congé maternité est également garanti par le Code du travail[50].

- Mariage : les membres du personnel doivent attendre 3 ans après leur recrutement pour être autorisés à se marier. Les hommes comme les femmes bénéficient de 5 jours de congé lorsqu'ils se marient[51].
- Grossesse : les femmes doivent attendre 3 ans après leur recrutement avant d'être autorisées à tomber enceintes.
- Congé de maternité : 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement, sans déduction sur le salaire. Si la femme n'est pas en mesure de reprendre le travail après cette période, elle peut prendre un congé maladie[52].
- Congé de paternité : 3 jours.
- Allaitement : les femmes fonctionnaires ayant un bébé de moins de 15 mois ont droit à 1 heure de pause par jour, qui peut être utilisée pour l'allaitement, ainsi qu'à 1 jour de congé supplémentaire par année. Toutefois, cette disposition ne s'applique qu'aux femmes mariées.
- Retraite : il n'existe pas de conditions spéciales pour les femmes et les hommes travaillant dans les services de police, tous deux bénéficient d'une pension se montant à 60-80% de leur salaire mensuel, comme tous les fonctionnaires.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune politique n'a pu être identifiée.

4. Code de conduite sensible au genre : il existe un code de conduite pour la police, mais il n'est apparemment pas sensible au genre. Les chercheurs n'ont pas eu accès à ce document.

5. Procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de violence sexiste : aucune procédure n'a pu être identifiée. Il a été noté que « la police [intervenait] rarement dans les cas de violence domestique »[53]. Les crimes de ce type sont rarement dénoncés. Comme l'explique le Gouvernement togolais :

> Les violences, sous quelque forme qu'elles se présentent, sont interdites dans le milieu familial. Toute personne qui se livre à la violence, si elle est dénoncée, sera punie conformément au Code pénal. Toute victime de violences conjugales ou d'agression sexuelle peut se présenter à l'autorité traditionnelle du milieu, à la justice, à la police ou à la gendarmerie.
>
> Dans la réalité, les femmes victimes ont peur de porter plainte ou bien elles-mêmes n'apprécient pas le fait d'aller exposer leur vie, surtout intime, par pudeur. Rares sont celles qui ont le courage d'aller demander de l'aide […] Lorsque les femmes qui ont le courage se présentent au commissariat, elles demandent aux policiers de ne pas poursuivre la procédure en transmettant les procès-verbaux au Parquet. Elles demandent seulement que ceux-ci exercent des pressions sur leurs conjoints pour qu'ils prennent en charge les frais médicaux engendrés par la violence commise sur elles. Or, selon le règlement de la police, il semble que de tels cas de figure ne font pas l'objet d'un enregistrement. Aussi, les inspecteurs locaux renvoient parfois simplement les femmes chez elles[54].

6. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : un conseil disciplinaire non permanent se réunit lorsqu'un cas de harcèlement sexuel/violence sexiste, perpétré par un membre de la police, est porté à son attention. Il est composé d'un délégué de chacun des 4 organes de la police[55]. Les délégués sont généralement des hommes[56].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Structures internes traitant des questions de genre : aucune structure n'a pu être identifiée. Cependant, selon un décret promulgué par le Premier ministre en 2008, tous les départements ministériels devraient disposer d'un groupe ou un individu responsable des questions relatives au genre[57]. Ces responsables des questions relatives au genre sont chargés d'intégrer la dimension genre dans tous les aspects de la mise en œuvre des politiques des départements respectifs[58]. Aucune source n'a permis d'établir si les services de police avaient un tel responsable, ou s'ils étaient sous la responsabilité d'un responsable des questions relatives au genre au sein du ministère de la Sécurité et de la Protection civile.

8. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : aucune structure n'a pu être identifiée.

9. Mécanismes de collaboration: aucun mécanisme n'a pu être identifié.

PERSONNEL

10. Part du personnel féminin et masculin : 238 des 3 559 policiers sont des femmes (6,69 %)[59]. Sur les 615 nouveaux policiers recrutés en 2006, 68 étaient des femmes (11,1 %), ce qui indique que le nombre de femmes pourrait progressivement augmenter[60]. Par ailleurs, les services de police togolais ont été appelés à engager plus de personnel, tant des hommes que des femmes[61].

11. Grade du personnel féminin et masculin :

- Les femmes ont eu accès pour la première fois au poste de commissaire en 2006[62]. Les données d'avril 2010 montraient que 10 des 110 commissaires de police étaient des femmes (9,1 %).
- Parmi les 59 officiers de police figure 1 femme (1,69 %).
- Sur les 411 officiers adjoints, 36 sont des femmes (8,76 %).
- Sur les 2 979 gradés et gardiens de la paix, 191 sont des femmes (6,41 %)[63].

Ces chiffres montrent que la représentation des femmes est plus importante dans certaines des catégories supérieures, par exemple parmi les commissaires et les officiers adjoints.

12. Taux de départ du personnel : aucune information fiable.

13. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun.

14. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : il n'y avait aucune information disponible sur d'éventuelles procédures de vérification des antécédents pour les recrues potentielles.

15. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun.

16. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune à l'heure actuelle. Toutefois, entre 2005 et 2007, le gouvernement du président Faure Gnassingbé a testé une politique de recrutement qui est parvenue à attirer les femmes à la fois dans les services de police et dans la gendarmerie, menant à une hausse de 178 policières. L'impact de la politique a commencé à être ressenti en 2006, lorsque les femmes ont représenté 11,1 % des nouvelles recrues. Selon certaines sources, il s'agissait là d'un retour vers une ancienne politique de recrutement des femmes, qui avait été abandonnée en 1985 « quand les gardiennes de la paix ont été les premières à voir leur nombre diminuer à la suite des plans d'ajustement structurel »[64].

17. Associations professionnelles de femmes : aucune au Togo, mais certaines femmes sont membres de l'Association internationale des femmes policières.

18. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : il n'existe pas d'infrastructure ou de matériel différent pour les policiers hommes et femmes. Les salles de bains et les logements sont partagés, ce qui a été signalé comme un problème par les policières (par exemple, lorsqu'elles font des heures supplémentaires sans avoir la possibilité de se doucher dans une zone réservée aux femmes). Il existe un seul type d'uniforme, mais les femmes sont aussi autorisées à porter des jupes[65], bien que celles-ci ne soient pas fournies.

FORMATION

19. Formation sur le genre : le 27 janvier 2010, le Zonta International Club de Lomé a organisé une session de sensibilisation sur la violence domestique pour une trentaine de policiers et de fonctionnaires. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

20. Systématisation de la prise en compte de la dimension du genre dans la formation : dans le cadre d'un cours de l'École de police, intitulé « Droits civils », un chapitre traite du respect de la personne humaine et couvre différentes formes de discrimination sur la base du genre. Les modules de formation générale de l'École de police traitent également du droit international humanitaire. Toutefois, aucune source n'a permis d'établir si des éléments relatifs au

genre sont inclus dans la formation.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Mécanismes/organes de contrôle interne : l'organe principal pour le contrôle et la surveillance internes est l'Inspection générale des services de police.

22. Mécanismes/organes de contrôle externe : le ministère de la Sécurité et de la Protection civile.

23. Contrôle par la société civile : en général, « seule une infime partie de la société civile est informée ou éduquée sur le secteur de la sécurité »[66], ce qui a une influence négative sur sa capacité de contrôle. Aucun mécanisme formel ou informel de contrôle par la société civile n'a pu être identifié.

24. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel et de violence sexiste perpétrés par le personnel de la police : aucune donnée disponible.

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE

La constitution établit que « les Forces Armées togolaises sont une armée nationale, républicaine et apolitique. Elles sont entièrement soumises à l'autorité politique constitutionnelle »[67]. Néanmoins, le Togo ne dispose pas d'un ministère de la Défense à part, et bien que les forces armées soient officiellement placées sous l'autorité du ministère de la Sécurité et de la Protection civile, la défense nationale a longtemps été sous le contrôle direct de la présidence. Tout type de contrôle public et civil sur l'appareil de la sécurité, et surtout sur les forces armées, s'est révélé difficile[68]. En outre, le mandat de la gendarmerie chevauche souvent celui des services de police, bien que sa juridiction se limite généralement aux zones rurales. La gendarmerie exerce des fonctions de police administrative et mène des enquêtes criminelles, mais sert aussi de force de police militaire. Normalement, la gendarmerie est placée sous l'autorité des forces armées, mais elle est également rattachée au ministère de la Sécurité et de la Protection civile et au ministère de la Justice, ainsi qu'au Bureau du procureur général[69], ce qui prête à confusion. À l'origine, la gendarmerie détenait le mandat d'un service auxiliaire du système judiciaire. Une réforme visant à la ramener vers son mandat original a échoué en 1991[70]. Dans l'ensemble, les forces armées sont critiquées pour leur effectif démesuré et d'aucuns ont réclamé un gel du recrutement de soldats[71]. Les forces armées sont également caractérisées par un fort parti pris ethnique en faveur des habitants du nord (77 %), surtout du groupe ethnique des Kabyés (10-12 % de la population et 54 % du personnel des forces armées)[72]. Selon des statistiques récentes, les forces armées comptent 11 561 membres.

Il n'existe pas de structure traitant des questions de genre ou de politique spécifique sur le genre au sein des forces armées, ni de procédures habituelles pour répondre aux cas de harcèlement sexuel ou de violence sexiste. Une politique de recrutement active a permis d'augmenter le nombre de femmes dans l'armée, mais leur part reste faible (369 sur 11 561, soit 3,20 %), surtout au sein des forces de maintien de la paix (1 femme sur 800 soldats de la paix, soit 0,13 %). Contrairement aux services de polices, les forces armées offrent à leur personnel féminin des infrastructures séparées. S'il semble y avoir une « voie rapide » pour accélérer la promotion des femmes, celles-ci continuent toutefois à être sous-représentées aux postes les plus élevés : parmi les 626 officiers de haut-rang ne figurent que 12 femmes (1,92 %). Les données disponibles ne précisent pas si des formations sur le genre sont proposées au personnel des forces armées. Enfin, le contrôle interne est limité et le contrôle externe apparemment inexistant.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune politique n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : les forces armées sont sujettes aux mêmes règlements généraux de la fonction publique que la police (voir la section sur les services de police, point 2). Le personnel masculin et féminin des forces armées doit compléter 3 ans de service avant de pouvoir se marier.

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune, mais certaines sources indiquent que les règles de discipline générale interdisent les pratiques discriminatoires et le harcèlement. Les chercheurs n'ont cependant pas eu accès aux documents correspondants.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun code de conduite n'a pu être identifié.

5. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucune procédure n'a pu être identifiée. Il existe toutefois des règles de discipline générale au sein de l'armée et un code de justice militaire.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : aucune structure n'a pu être identifiée. Néanmoins, tous les départements ministériels devraient être dotés d'un responsable des questions relatives au genre (voir la section sur les services de police, point 7). Aucune source ne précise si les forces armées en ont elles-mêmes un ou si elles sont sous la responsabilité d'un autre responsable des questions relatives au genre.

7. Mécanismes de collaboration : aucun mécanisme n'a pu être identifié.

PERSONNEL

8. Part du personnel féminin et masculin : sur les 11 561 membres du personnel des forces armées, 369 (3,20 %) étaient des femmes[73].

9. Grade du personnel féminin et masculin : à partir de mai 2010, parmi les 626 cadres et gradés de l'armée compte 12 femmes (1,92 %)[74].

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix : en février 2011, la participation du Togo aux missions de maintien de la paix se composait de la façon suivante[75].

MISSION DE L'ONU	CATÉGORIE DE PERSONNEL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
MINUSTAH (Haïti)	Agents de police	1	0	1
	Total MINUSTAH	**1**	**0**	**1**
MONUSCO (République démocratique du Congo)	Agents de police	13	0	13
	Total MONUSCO	**13**	**0**	**13**
MINUAD (Darfour)	Agents de police	1	0	1
	Unités de police constituées	139	1 (0,71 %)	140
	Experts en mission	7	0	1
	Total MINUAD	**147**	**1 (0,7 %)**	**148**
MINUL (Liberia)	Experts en mission	2	0	2
	Contingent militaire	1	0	1
	Total MINUL	**3**	**0**	**3**
ONUCI (Côte d'Ivoire)	Agents de police	13	0	13
	Experts en mission	7	0	7
	Contingent militaire	515	1 (0,19 %)	516
	Total ONUCI	**535**	**1 (0,19 %)**	**536**
	Contribution totale du Togo	***699***	***2 (0,29 %)***	***701***

11. Taux de départ du personnel : aucun chiffre enregistré pour 2010.

12. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : il existe un objectif informel de recrutement de 10 %[76].

13. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune. Il semblerait qu'aucune vérification d'antécédents ne soit pratiquée sur les candidats potentiels au recrutement.

14. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun n'a été identifié.

15. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : la politique de recrutement pour 2005-2007 du président Faure Gnassingbé a entraîné une augmentation significative du nombre de femmes dans la gendarmerie, avec 90 policières supplémentaires[77]. Une loi a également été adoptée, en février 2007, sur le statut du personnel militaire, laquelle reconnaît la nécessité d'inclure les femmes dans l'armée[78]. Actuellement, il existe une politique informelle favorisant les femmes à passer les formations pour l'avancement plus tôt que leurs collègues masculins. Par exemple, la politique consistant à attendre 3 ans après la formation de base avant de pouvoir bénéficier d'une formation complémentaire ne s'applique pas aux femmes.

16. Associations professionnelles de femmes : aucune.

17. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : les forces armées offrent des infrastructures séparées pour les soldates (salles de bains, dortoirs, etc.), ainsi qu'un équipement différent (notamment au niveau des uniformes).

FORMATION

18. Formation sur le genre : aucune donnée disponible.

19. Systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans la formation : les modules de formation utilisés durant la formation militaire de base incluaient des questions relatives au droit humanitaire international et à la protection des enfants. Aucune source n'a permis d'établir si la formation intégrait une composante genre. Par ailleurs, un nombre croissant de soldats togolais prennent part à des opérations de maintien de la paix et à des formations préparatoires, comme celles menées par la France[79]. Les chercheurs n'ont pas non plus été en mesure de déterminer si cette formation couvrait des aspects sur le genre.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Mécanismes/organes de contrôle interne : au sein de l'état-major général des forces armées togolaises, se trouve une division des ressources humaines avec un effectif de 31 membres, dont 1 femme (3,23 %). Cet organe peut participer à des cas de nature disciplinaire,

faire des rapports sur ces cas et prononcer les sanctions correspondantes.

21. Mécanismes/organes de contrôle externe : ministère de la Sécurité et de la Protection civile.

22. Contrôle par la société civile : aucun.

23. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel des forces armées : aucun cas signalé.

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

Le système judiciaire togolais relève de la responsabilité du ministère de la Justice, qui est actuellement dirigé par un homme. En vertu de la Constitution[80], le pouvoir judiciaire est indépendant des pouvoirs exécutif et législatif. Toutefois, il a longtemps souffert d'un manque d'indépendance et, par conséquent, de légitimité. Par exemple, la Commission nationale des droits de l'homme (CNDH), créée en 1987 comme « mécanisme non judiciaire pour la protection et la promotion des droits de l'homme »[81], a pu agir librement jusqu'à ce que le gouvernement s'empare de son contrôle direct en 1992[82]. Selon certaines sources, « s'il existe une Commission nationale des droits de l'homme, créée en juin 1987 par le chef de l'État et restructurée en décembre 1996 (loi du 11 décembre 1996), elle ne dispose d'aucune autonomie réelle. Ces remarques valent aussi pour la Cour suprême et la Cour constitutionnelle »[83]. Le général Eyadema a nommé bon nombre de ses sympathisants à des postes au sein du secteur de la justice, lesquels ont apparemment pris le contrôle de positions stratégiques au sein de la structure, comme la Cour suprême, la Cour constitutionnelle et le Conseil supérieur de la magistrature (CSM)[84]. En plus de ces organes, les principales institutions du secteur judiciaire sont les tribunaux d'arrondissement, 2 cours d'appel et 18 palais de justice au niveau des préfectures. Il existe également des tribunaux spéciaux pour les mineurs et les questions liées au travail, mais seulement dans la capitale, Lomé[85]. Notons par ailleurs que la vie des femmes et des filles togolaises est largement régie par le droit coutumier, qui leur est généralement plus défavorable que les lois formelles de l'État[86].

Le secteur judiciaire du Togo a connu une très faible intégration de la dimension genre. Il n'est doté ni de politique spécifique sur le genre, ni de code de conduite sensible au genre, ni de procédure opérationnelle spéciale pour le harcèlement sexuel (à l'interne) ou la violence sexiste (à l'externe). Il dispose en revanche d'un groupe des questions de parité des sexes, bien que celui-ci ne soit pas en fonction. Les politiques de gestion des ressources humaines sont conformes à celles de la police et des forces armées, et garantissent donc un congé maternité et d'autres avantages au personnel. Sur les 137 juges, 11 sont des femmes (8,03 %). Les femmes forment également une part importante du personnel du secteur judiciaire, notamment parmi les notaires (50 %). Il n'existe pas de quotas ou de politiques spécifiques pour accroître la part de personnel féminin, mais les femmes et les filles ont accès aux études de droit (constituant 27,03 % de tous les étudiants en droit en 2002). Les formations sur le genre sont limitées et ponctuelles. Il en va de même, semble-t-il, pour le contrôle interne et externe.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune politique n'a pu être identifiée.

2. Politiques de ressources humaines : en tant que fonctionnaires, les employés bénéficient des mêmes conditions que dans les services de police et les forces armées (voir la section sur les services de police, point 2).

3. Politique sur le harcèlement sexuel : aucune n'a pu être identifiée. Toutefois, des textes internes sur la déontologie professionnelle sont apparemment à l'étude[87].

4. Code de conduite sensible au genre : aucun code n'a pu être identifié.

5. Procédures de poursuite pour violence sexiste : aucune procédure n'a pu être identifiée. De tels cas sont régis par les dispositions du droit national relatives à la violence domestique et à la traite des êtres humains. Certaines lois sont en cours d'élaboration et d'amélioration, comme le Code pénal[88]. La révision actuelle du Code pénal devrait prendre en considération des questions spécifiques au genre. Sa forme actuelle permet à des associations de défense des droits humains de se saisir d'un cas et de devenir partie civile à la place de la victime, si cette dernière est réticente à assumer ce rôle pour des raisons sociales[89].

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Structures internes traitant des questions de genre : il existe un groupe ou un centre de liaison sur les questions relatives au genre (composé de 3 membres – 2 femmes et 1 homme, et dirigée par ce dernier) au sein du ministère de la Justice, conformément à l'obligation du ministère, mais certaines sources indiquent qu'elle n'est pas opérationnelle et n'a pas de budget[90].

7. Structures spécialisées à l'intention des bénéficiaires : il existe peu de tribunaux pour mineurs[91] et aucune structure judiciaire spécifique pour femmes n'a été identifiée. Un système d'assistance judiciaire juridictionnelle est prévu mais n'est pas encore formellement fonctionnel[92]. Des organisations de femmes apportent leur soutien dans ce domaine (voir point 8 ci-dessous).

8. Mécanismes de collaboration : aucune structure formelle n'a pu être identifiée. Cependant, il existe une collaboration informelle entre le secteur judiciaire et les institutions traditionnelles

de la justice et la société civile, surtout dans les cas impliquant des mineurs et des femmes enceintes[93]. Cette collaboration s'opère essentiellement avec des organisations de femmes, souvent par l'intermédiaire de femmes juges qui font elles-mêmes partie de ces associations[94].

PERSONNEL

9. Part du personnel masculin et féminin : la représentation des femmes dans le secteur de la justice se présente comme suit :

- chancellerie : 2 employées sur 7 (28,57 %) ;
- barreau : 15 avocates et employées sur 141 (10,64 %) ;
- personnel administratif : 3 sur 7 (42,86 %) ;
- notaires : 39 sur 78 (50 %) ;
- commissaires priseurs : 12 hommes et aucune femme (0 %) ;
- huissiers de justice : 11 sur 126 (8,73 %)[95] ;
- CNDH : 2 sur 19 membres (10,53 %)[96] .

10. Nombre de juges hommes et femmes : le nombre de femmes juges est le suivant :

- juges : 11 sur 137 (8,03 %)[97] ;
- cour suprême : 1 sur 16 (6,25 %) ;
- cour constitutionnelle : 1 sur 9 (11,11 %)[98].

11. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : aucun. Cependant, selon des données du gouvernement, les femmes et les filles représentaient 27,03 % des étudiants en droit en 2002[99].

12. Procédures de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

13. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes juges et procureures : aucune mesure n'a pu être identifiée.

14. Associations professionnelles de femmes : une association des femmes juges et avocates est en cours de création. Certaines femmes juges appartiennent également à des associations de femmes et favorisent la collaboration avec la société civile à travers ces connections.

FORMATION

15. Éducation ou formation sur le genre : des séminaires sont organisés fréquemment pour le personnel du secteur judiciaire sur différents sujets, lesquels incluent des éléments relatifs au genre[100]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

16. Systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans la formation ou l'éducation : aucune. Toutefois, des demandes ont été faites pour intégrer une composante genre à la formation générale[101].

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Mécanismes de contrôle interne : le Conseil supérieur de la magistrature peut réguler le pouvoir judiciaire « en ce sens qu'il assiste le président de la République dans son rôle constitutionnel de garant de l'indépendance de la magistrature » et qu'il agit comme un organe de discipline interne. Il présente également un avis aux tribunaux sur les candidats pressentis aux postes de juges. Le conseil est composé de 9 membres et est présidé par le président de la Cour suprême[102]. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

18. Mécanismes de contrôle externe : il existe en principe un Médiateur de la République, mais le poste est actuellement vacant. La CNDH exerce également une fonction de contrôle externe sur le système judiciaire, mais aucune source ne précise l'étendue de son implication. Néanmoins, il est important de noter que la CNDH a été active dans la sensibilisation sur les droits des femmes et des enfants dans tout le pays, à côté de son travail de défense des droits humains[103].

19. Contrôle par la société civile : aucun n'a pu être identifié.

20. Nombres de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par le personnel du secteur de la justice : aucune donnée disponible.

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Au Togo, les services pénitentiaires, comme le système judiciaire, sont placés sous la responsabilité du ministère de la Justice. En 1998, le pays comptait 12 prisons[104]. S'il y a peu d'informations disponibles sur la structure des services pénitentiaires, on sait toutefois qu'ils ne sont dotés ni d'une politique sur le genre, ni de procédures établies sensibles au genre. Les détenues et les mineurs sont normalement détenus séparément des hommes, mais pas dans des prisons différentes.

Dépendants du ministère de la Justice, les services pénitentiaires sont sous la responsabilité du responsable des questions relatives au genre du ministère, mais celui-ci ne semble pas être actif (voir la section sur le système judiciaire, point 6). Il n'y actuellement aucune femme parmi les gardiens de prison, mais une nouvelle stratégie a été élaborée pour s'assurer que les femmes représentaient 26 % de tous les gardiens recrutés en 2010. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi le personnel des services pénitentiaires, comptant pour 71 des 119 employés (59,66 %)[105]. Au moment de la recherche, aucune source ne précisait si des formations sur le genre avaient été dispensées, bien qu'une formation de ce type soit en cours de planification. Si les services pénitentiaires sont sous le contrôle externe de la Commission nationale des droits de l'homme (CNDH), aucun mécanisme de contrôle interne n'a été identifié.

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Politique institutionnelle relative au genre : aucune[106].

2. Politiques de ressources humaines : en tant que fonctionnaires, les employés des services de police bénéficient des mêmes conditions que ceux des forces armées et du secteur de la justice (voir la section sur les services de police, point 2).

3. Politique sur le harcèlement sexuel : des politiques pour les services pénitentiaires sont en cours d'élaboration. Entre temps, c'est le Code pénal qui s'applique, bien qu'on ne sache pas très bien comment il est appliqué respectivement aux détenus et au personnel.

4. Code de conduite sensible au genre : aucun.

5. Procédures régissant l'interaction entre les hommes et les femmes détenus et membres du personnel : actuellement, il y a uniquement des gardiens de prison de sexe masculin et aucune procédure claire ne régit l'interaction entre les gardiens de prisons et les détenus hommes et femmes[107].

6. Procédures régissant les visites de la famille ou du conjoint : il existe des salles de visite séparées pour les détenus hommes et femmes. Aucune donnée n'était disponible au sujet des visites conjugales.

7. Procédures concernant les détenues enceintes ou ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus : aucune.

8. Procédures pour réagir aux cas de harcèlement sexuel/violence sexiste perpétrés par le personnel pénitentiaire : aucune n'a pu être identifiée.

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Structures internes traitant des questions de genre : bien qu'il existe un groupe des questions de parité des sexes au sein du ministère de la Justice, certaines sources indiquent qu'il n'est pas opérationnel et n'a pas de budget (voir la section sur le système judiciaire, point 6)[108].

10. Lieux de détention séparés selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe : selon certaines informations, il existe des centres de détention séparés pour les femmes et les hommes, ou du moins des blocs différents dans la même prison. À Lomé et à Atakpamé, il existe des locaux pour les mineurs, où les filles sont séparées des garçons. Cependant, des organisations de défense des droits humains ont affirmé que « les enfants sont détenus avec les adultes »[109]. En 2007, la CNDH a aussi signalé que, alors qu'il y a une séparation en fonction du sexe et de l'âge dans la plupart des cas, certains mineurs étaient détenus avec les adultes[110].

11. Éducation, formation et réinsertion spécialisées : les activités sont essentiellement proposées par différentes organisations non-gouvernementales, et comprennent des cours d'alphabétisation pour les mineurs, du tressage de sacs, du jardinage, de la menuiserie et de l'agriculture.

12. Soins de santé et programmes de désintoxication spécialisés : aucun. Officiellement, il y a des infirmeries dans toutes les prisons et des services médicaux fournis à tous les détenus ; néanmoins, la CNDH a signalé que toutes les prisons visitées souffraient de mauvaises conditions sanitaires et d'un manque d'infrastructures médicales[111]. Aucune source ne mentionne les impératifs médicaux sexospécifiques.

13. Mécanismes de collaboration : aucun mécanisme formel n'a pu être identifié, mais des organisations de la société civile, comme Prisonniers Sans Frontières et Famille Togo, sont actives, par exemple en offrant des formations aux détenus et aux anciens détenus.

PERSONNEL

14. Nombre de détenus mineurs/adultes de sexe masculin/féminin : selon les données d'avril 2010, la répartition des détenus était la suivante.

- Prévenus : 1 591, dont 65 femmes (4.09 %) ;
- Condamnés : 1 355, dont 14 femmes (1,03 %) ;
- Inculpés : 892, dont 24 femmes (2,69 %) ;
- Mineurs : 32, dont 2 filles (6,25 %)[112].

15. Part du personnel féminin et masculin : les prisons togolaises ne comptent actuellement pas de gardiennes de prison, bien qu'il existe une stratégie visant à en recruter (voir point 18 ci-

dessous)[113]. Au sein de la Direction de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion, 71 des 119 employés sont des femmes (59,66 %)[114].

16. Grade du personnel féminin et masculin : parmi le personnel de la Direction, les femmes comptent pour 9 des 29 cadres supérieurs (31,03 %) et 62 des 91 agents permanents (68,13 %)[115].

17. Taux de départ du personnel : la Direction a noté le départ d'un membre masculin, mais d'aucun membre féminin.

18. Objectifs en matière de recrutement de personnel féminin : depuis juin 2010, il est prévu de recruter 500 gardiens de prison, dont 130 femmes (26 %)[116].

19. Procédure de vérification des antécédents de violence sexiste : aucune.

20. Postes/unités où les femmes ou les hommes ne peuvent pas travailler : aucun ; aucune femme ne travaille actuellement comme gardienne de prison.

21. Mesures spécifiques pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement du personnel féminin : aucune, si ce n'est le projet de recrutement de 2010 (voir point 18 ci-dessus).

22. Associations professionnelles de femmes : aucune.

23. Infrastructures/équipements différents pour le personnel féminin et masculin : aucune ; aucune femme ne travaille actuellement comme gardienne de prison.

FORMATION

24. Formation sur le genre : il n'existe aucune formation spécifique ; toutefois, au moment de la recherche, 1 session de formation était en cours de préparation avec le soutien de l'Union européenne.

25. Systématisation de la prise en compte de la dimension genre dans la formation : aucune n'a pu être identifiée.

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Mécanismes de contrôle interne : aucun.

27. Mécanismes de contrôle externe : la CNDH exerce un contrôle externe sur les services pénitentiaires. Son mandat inclut la protection et la défense des droits humains au Togo[117] et une partie de son travail consiste à effectuer des visites dans les prisons et autres établissements de détention. Les chercheurs ont pu consulter le compte-rendu d'une mission menée par la commission du 22 au 26 janvier 2007[118]. Le ministre de la Justice lui-même semble également avoir une fonction de contrôle, du moins lorsqu'il s'agit des cas discutés au point 29 ci-dessous.

28. Contrôle par la société civile : parmi les autres organisations qui surveillent les conditions de détention figurent la Croix-Rouge, le Haut commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et la Ligue togolaise des droits de l'homme. Ces organisations bénéficient d'accords spéciaux pour visiter les prisons et s'entretenir avec les détenus[119].

29. Nombre de cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou de violence sexiste perpétrés par des membres du personnel pénitentiaire ou par des détenus : tous les rapports sont envoyés au ministère de la Justice, qui est chargé du suivi des cas. Aucune information supplémentaire n'était disponible.

NOTES

1. Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Population and Vital Statistics Report », Division de la statistique des Nations Unies, http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/vitstats/serATab2.pdf; Division de la statistique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Millennium Development Goals Indicators », Division de la statistique des Nations Unies, http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx; Division de la statistique des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la Population, « World Population Prospects: The 2008 Revision Population Database », Division de la statistique des Nations Unies, http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2; Division de la statistique des Nations Unies, « Gender Info 2007 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=adult+literacy&d=GenderStat&f=inID%3a49; la Banque mondiale, « The World Bank Development Indicators 2009 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rate&d=WDI&f=Indicator_Code%3aSP.DYN.TFRT.IN and http://data.un.org/Data.aspx?q=military+expenditure&d=WDI&f=Indicator_Code%3aMS.MIL.XPND.GD.ZS; Programme des Nations Unies pour le Développement, « Human Development Indices: A statistical update 2010 », Système de collecte des données des Nations Unies, http://data.un.org/DocumentData.aspx?q=human+development+index&id=227; Transparency International, « Corruption Perceptions Survey 2010 Ranking », Transparency International, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2010/results.
2. Comi M. Toulabor, «Togo », dans *Challenges of Security Sector Governance in West Africa*, ed. Alan Bryden, Boubacar N'Diaye et 'Funmi Olonisakin (Genève : DCAF, 2008), 304.
3. Comi M. Toulabor, "«Togo », dans *Perspectives on Security Sector Governance in Francophone West Africa*, ed. Alan Bryden et Boubacar N'Diaye (Genève: DCAF, 2011 à paraître).
4. Surtout la garde présidentielle, le régiment des parachutistes, la gendarmerie et la force d'intervention rapide. Toulabor, «Togo » (2011).
5. Toulabor note que les forces paramilitaires en faveur du général Eyademan ont notamment été des associations et des syndicats d'étudiants (réels ou faux), comme le Haut conseil des associations et mouvements estudiantins (HACAME) qui apparaît « non seulement comme un groupe armé sous contrôle militaire, mais aussi comme une branche organique des FAT (forces armées togolaises) », Ibid.
6. Toulabor, «Togo » (2008), 315. Voir aussi Toulabor, «Togo » (2011).
7. Toulabor, «Togo » (2008), 309.
8. Basé sur Toulabor, «Togo » (2011).
9. Voir par exemple : BBC News, « Togo President Faure Gnassingbe Wins Re-Election », BBC News, 6 mars 2010, http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/8553955.stm.
10. Comme l'affirme le Small Arms Survey, « Le pays est une route de transbordement vitale pour le trafic illégal d'armes entre le Bénin, le Ghana, le Nigéria et la Côte d'Ivoire ». Eric G. Berman et Nicolas Florquin, «Togo », in *Armed and Aimless: Armed Groups, Guns, and Human Security in the ECOWAS Region*, ed. Nicolas Florquin et Eric Berman (Genève: Small Arms Survey, 2005), 381. Le trafic d'armes légères est aussi mentionné dans Toulabor, «Togo » (2008), 314.
11. Comme l'affirme Toulabor, cela a inclu des assassinats publics. Toulabor, «Togo » (2011).
12. Comme expliqué en détail par Toulabor, 77 % du personnel est originaire du nord du pays. Parmi eux, 70 % sont issus du groupe ethnique des Kabyé qui ne représente qu'entre 10 et 12 % de la population. Toulabor, «Togo » (2011).
13. Toulabor, «Togo » (2011). Voir aussi Toulabor, «Togo » (2008), 304.
14. Telles que le groupe de réflexion et d'action Femme, démocratie et développement/Centre de recherche d'information et de formation pour la femme. Toulabor, «Togo » (2011).
15. afrol News, « Togolese anti-FGM legislation shows results », afrol News, http://www.afrol.com/News2002/tog010_fgm_laws.htm.
16. Centre de développement de l'Organisation de la coopération et du développement économiques (OCDE), « Gender Equality and Social Institutions in Togo », Index Institutions sociales et égalité homme-femme, http://genderindex.org/country/togo. Traduction libre.
17. Noel Tadegnon fait observer que de nombreuses filles ont abandonné leurs études en raison de « mauvaises notes ou grossesses qui peuvent être imputées à des cas de harcèlement sexuel ». Noel Tadegnon, «Sexual Harassment Bill Proposed in Togo », afrol News, http://www.afrol.com/Categories/Women/wom022_togo_sexbill.htm.
18. Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
19. Comme les régions du Centre (55 %), des Savanes (32,4 %) et de Kara (25,8 %). Données de 2008, comme citées dans *National Gender Policy* (décembre 2008), 21.
20. Les 12 % se réfèrent à une étude nationale menée par l'Unité de recherche démographique en 1996. En ce qui concerne la tendance à la baisse, d'autres études montrent que les femmes plus âgées (de plus de 40 ans) sont plus susceptibles d'avoir été excisées que les femmes plus jeunes, ce qui indique une baisse de la pratique. afrol News, « Togolese anti-FGM legislation ».
21. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Togo », http://www.afrol.com/Categories/Women/profiles/togo_women.htm.
22. Gouvernement de la République du Togo, « Consideration of Reports Submitted by States Parties under Article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Togo, Combined Initial, Second, Third, Fourth and Fifth Periodic Reports on States Parties », CEDAW/C/TGO/1-5 (New York: CEDAW, 2004), 16.
23. Un rapport de l'ONU de 2004 estimait que 20 % des femmes et des filles âgées de 15 à 19 ans étaient soit mariées, soit divorcées, soit veuves. Comme cité dans : Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
24. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Togo ».
25. Selon une étude réalisée par WILDAF – TOGO, tel que cité dans WILDAF-TOGO/comtié éditorial, *Rapport alternatif sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (CEDEF) au Togo* (octobre 2005), 5.
26. Togo, « Consideration of reports », 35.
27. Ibid., 83.
28. *Politique nationale genre*, 20.
29. *Plan d'action genre*, 5.
30. Toulabor, «Togo » (2011).
31. République Togolaise, *Constitution de la IVe République* (1992), article 49
32. *Politique nationale genre*, décembre 2008.
33. *Plan d'action national d'équité et d'égalité de genre au Togo 2009-2013* (décember 2008). Ci-après « Plan d'action genre ».
34. Pour un total de 10 790 000 000 XOF ou environ 21 630 770 USD. Voir *Plan d'action genre*, 12.
35. Voir article 3 et tout le chapitre 3 de *la loi n°2006-010 portant code du travail* (décembre 2006).
36. Ibid., article 40.
37. Togo, « Consideration of reports », 82.
38. *Loi n°2005 – 009 du 3 août 2005 relative au trafic d'enfants au Togo (août 2005).*
39. Togo, « Consideration of reports », 34-35.
40. OCDE, « Gender Equality »
41. afrol News, « Togolese anti-FGM legislation ».
42. *Code pénal* (amendé en 2000).
43. Entretien avec le Dr Ing. Ayitou Singo (Président, Commission defense et sécurité), 5 mai 2010.
44. Union interparlementaire, « Les femmes dans les parlements nationaux : situation au 31 Janvier 2011 », Union interparlementaire, http://www.ipu.org/wmn-f/classif.htm.
45. *Politique nationale genre*, 8.
46. *Politique nationale genre*, 27; Togo, « Consideration of reports », 130. Parfois aussi appelé « Statut de la direction des femmes ».
47. Voir *Plan d'action genre*, 9.
48. Toulabor, «Togo » (2011).
49. Ibid.
50. Voir *Code du travail*, chapitre 3.
51. Voir *Règlement général de la fonction publique*, article 56.
52. Togo, « Consideration of reports », 88. Voir *Ordonnance n°1 du 4 Janvier 1968 portant statut général des fonctionnaires de la République togolaise* (1968), articles 64-65.
53. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Togo». Cela est également souligné dans: Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality ».
54. Togo, « Consideration of reports », 45.
55. Les délégués sont issus de chacun des corps suivants : les commissaires de police, les officiers de police, les officiers de police adjoints, les gradés et gardiens de préfecture.
56. Entretien avec le commissaire de police Potcholi (commissaire responsable, Commissariat de police de WITTI), 7 avril 2010.
57. Appelé *cellule focale genre*. Voir le *Décret n°2008-094/PMRT portant création des cellules focales genre au sein des départements ministériels (2008).*
58. *National Gender Policy*, 27-28.
59. Entretien avec le commissaire de police Potcholi (commissaire

responsable, Commissariat de police de WITTI), 7 avril 2010. Selon Toulabor, le nombre total est légèrement inférieur : environ 2 300 à 3 000 policiers, et quelques 400 gardes préfectoraux et 130 gardes forestiers. Toulabor, «Togo » (2011).
60. Kanny Sokpoh-Diallo, « Déclaration du Dr Kanny Sokpoh-Diallo, Ministre de la population, des affaires sociales et de la promotion féminine devant la 34ème session du comité sure l'élimination de discrimination à l'égard des femmes » (New York, 18 janvier 2006), 6.
61. Toulabor, «Togo » (2011).
62. Kanny Sokpoh-Diallo, "Déclaration," 6.
63. Entretien avec le commissaire de police Potcholi (commissaire responsable, Commissariat de police de WITTI), 7 avril 2010.
64. Toulabor, «Togo » (2011).
65. Entretien avec le commissaire de police Potcholi (commissaire responsable, Commissariat de police de WITTI), 7 avril 2010.
66. Toulabor, «Togo » (2008), 316.
67. *Constitution de la IVe République* (1992), article 147.
68. Toulabor, «Togo » (2011).
69. Ibid.
70. Ibid.
71. Ibid.
72. Il en va de même pour les postes de cadres, où les personnes originaires du nord constituent 250 des 300 officiers (83,33 %), dont 200 (66,67 %) Kabyés. Toulabor, «Togo » (2008), 305.
73. Entretien avec le commandant Inoussa Djibril (chef de la communication et des relations extérieures, Forces armées togolaises), 7 mai 2010.
74. Ibid.
75. Département des opérations de maintien de la paix et Département de l'information, « UN Mission's Summary Detailed by Country », Nations Unies, http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2011/feb11_3.pdf.
76. Entretien avec le commandant Inoussa Djibril (chef de la communication et des relations extérieures, Forces armées togolaises), 7 mai 2010.
77. Toulabor, «Togo » (2011).
78. Ibid.
79. Ibid.
80. *Constitution de la IVe République*, article 113.
81. Togo, « Consideration of reports », 31.
82. Toulabor, «Togo » (2011).
83. Toulabor, «Togo » (2008), 310.
84. Toulabor, «Togo » (2011).
85. Togo, « Consideration of reports », 30.
86. Comme expliqué par exemple dans : Centre de développement de l'OCDE, « Gender Equality » et *Politique nationale genre*, 20-21.
87. Entretien avec Mme Hohouéto (chef de section, Modernisation de la justice), 13 avril 2010.
88. Entretien avec le juge Agbetome (Inspecteur général, Services judiciaires et pénitentiaires), 6 avril 2010.
89. Entretien avec Mme Hohouéto (chef de section, Modernisation de la justice), 13 avril 2010.
90. Entretien avec Mme Suzanne Soukoude (premier procureur adjoint, Cour d'appel de Lomé et membre du Conseil supérieur de la Magistrature, ministère de la Justice), 2010.
91. Cela a été mentionné dans: afrol News, « AFROL Gender Profiles: Togo ».
92. Il a été souligné qu'un tel système fonctionne déjà de façon informelle, avec des avocats et des juges intervenant en faveur des personnes défavorisées. Entretien avec le juge Agbetome (Inspecteur général, Services judiciaires et pénitentiaires), 6 avril 2010.
93. Ibid.
94. Entretien avec Mme Hohouéto (chef de section, Modernisation de la justice), 13 avril 2010.
95. Entretien avec le juge Agbetome (Inspecteur général, Services judiciaires et pénitentiaires), 6 avril 2010.
96. Les chiffres plus anciens étaient légèrement plus élevés: 2 sur 17 (11,76 %). Togo, « Consideration of reports », 54.
97. Entretien avec le juge Agbetome (Inspecteur général, Services judiciaires et pénitentiaires), 6 avril 2010. Les données de 2007 faisaient état d'un pourcentage légèrement plus élevé de femmes juges : 15 sur 140 (10,71 %). *Plan d'action genre*, 5.
98. Entretien avec le juge Agbetome (Inspecteur général, services judiciaires et pénitentiaires), 6 avril 2010.
99. *Politique nationale genre*, 13.
100. Entretien avec le juge Agbetome (Inspecteur général, Services judiciaires et pénitentiaires), 6 avril 2010.
101. Ibid.
102. Toulabor, «Togo » (2011).
103. Ibid.
104. Kings College London, « Prison Brief for Togo », World Prison Brief, http://www.kcl.ac.uk/depsta/law/research/icps/worldbrief/wpb_country.php?country=49.
105. Entretien avec M. Garba (chef, Direction de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion), 10 avril 2010.
106. Ibid.
107. Ibid.
108. Entretien avec Mme Suzanne Soukoude (premier procureur adjoint, Cour d'appel de Lomé et membre du Conseil supérieur de la magistrature, ministère de la Justice), 2011.
109. afrol News, « AFROL Gender Profiles: Togo ».
110. CNDH, « Rapport de visites de prisons et autres lieux de détention du 22 au 26 janvier 2007 » (CNDH : Lomé, non daté), 14.
111. CNDH, « Rapport », 14.
112. Entretien avec M. Garba (chef, Direction de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion), 7 avril 2010. Notons toutefois qu'un document écrit publié par la même institution et intitulé « Effectif des détenus » (avril 2010) indiquait les mêmes chiffres hormis pour les mineurs, qui étaient seulement au nombre de 10, dont aucune fille.
113. Entretien avec M. Garba (chef, Direction de l'administration pénitentiaire et de la réinsertion), 7 avril 2010.
114. Ibid.
115. Ibid. Veuillez noter qu'il y a un écart de deux personnes entre ces chiffres et l'effectif total de 119 mentinoné au point 15.
116. Ibid.
117. *Loi organique n°96-12 du 11 décembre 1996 modifiée et complétée par la loi organique n°2005-004 du 9 février 2005 portant composition, organisation et fonctionnement de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH).*
118. CNDH, « Rapport ».
119. Ibid.

Annexe 1 : formulaire de collecte des données

I. INDICATEURS AU NIVEAU DE LA GOUVERNANCE NATIONALE

1. Existence de politiques de sécurité nationale ou de livres blancs sur les questions de sécurité ou de défense. *Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies.*

2. Existence de politiques ou de lois nationales sur les questions de genre comprenant des mandats pour la police, les forces armées et la gendarmerie, le système de justice ou des services pénitentiaires. Par exemple, des politiques, des lois ou des plans d'action nationaux sur la violence domestique ou sexuelle, les droits des femmes ou la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies. Il pourrait s'agir d'un plan d'action national sur la lutte contre la violence faite aux femmes, d'une loi sur la violence domestique ou d'une politique nationale sur la prévention du trafic des êtres humains. *Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies.*

3. Existence de comités parlementaires axés sur les questions de sécurité. *Veuillez énumérer la liste des noms des comités qui supervisent les forces armées et la gendarmerie, les services de police, le système judiciaire et les services pénaux. Combien de parlementaires hommes et femmes siègent sur ces comités ? Leurs présidents et vice-présidents sont-ils des hommes ou des femmes ?*

4. Représentation féminine et masculine au parlement. Nombre et pourcentage d'hommes et de femmes élus comme représentants et l'existence de réseaux/groupe(causus) de femmes parlementaires.*

5. Est-ce que le ministère en charge des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine participe à des mécanismes de contrôle et de supervision du secteur de la sécurité, par exemple dans le cadre d'un comité sur la sécurité nationale ? *Veuillez décrire le mécanisme de contrôle et supervision du secteur de la sécurité, y compris ses pouvoirs/son mandat.*

II. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES DE POLICE

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Existence d'une politique institutionnelle relative au genre et/ou de politiques qui répondent spécifiquement aux différents besoins du personnel masculin et féminin de la police, ainsi que des besoins de sécurité différents des femmes, hommes, garçons et filles qui sont les bénéficiaires des services de police. *Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*

2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, le congé de maternité et de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, la retraite et autres avantages sociaux pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veuillez décrire en détails chacun de ces éléments en prenant note de différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et en joignant si possible des copies des documents.*

3. Existence d'une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle et d'une politique concernant les abus qui pourraient être commis par

* Cet indicateur a été ajouté par les auteurs et se base sur des recherches documentaires et, lorsque cela était possible, sur les informations fournies par les chercheurs.

le personnel de police. *Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*

4. Existence d'un code de conduite sensible au genre. *Veuillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant une copie. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*

5. Existence de procédures opérationnelles permanentes pour réagir aux cas de traite des êtres humains, de violence conjugale ou d'agression et de violence sexuelles. *Veuillez décrire en détail et joindre des copies, si possible.*

6. Existence de procédures sur le signalement, l'investigation et l'application de sanctions permettant de réagir aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrés par le personnel du service de police contre des collègues et des membres du public. *Veuillez décrire.*

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

7. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veuillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces structures.*

8. Existence de services/structures spécialisé(e)s pour les bénéficiaires masculins et féminins, comme des unités spéciales pour réagir aux cas de violence conjugale ou de violence faite aux femmes, des postes de police pour femmes, des endroits pour permettre aux victimes interrogées de s'exprimer dans la confidentialité, etc. *Veuillez décrire le mandat et les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces services et structures.*

9. Existence de mécanismes formels ou informels de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine, par exemple à travers un système d'aiguillage vers les services appropriés ou un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. *Veuillez décrire en détails.*

PERSONNEL

10. Nombre (ou pourcentage) du personnel de police masculin et féminin. *Veuillez inclure la date desdites données et essayez d'obtenir les données les plus récentes possibles.*

11. Nombre et pourcentage du personnel cadre et haut gradé de sexe masculin et féminin par rapport au personnel du niveau de débutant, y compris le grade et l'unité si possible.

12. Taux d'abandon/démission pour le personnel masculin par rapport au personnel féminin.

13. Existence d'objectifs de recrutement de femmes en nombre ou en pourcentage. *Veuillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*

14. Existence d'une procédure de vérification des antécédents, incluant des antécédents de violations des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle. *Veuillez décrire.*

15. Toute position/unité où les femmes/les hommes ne sont pas autorisés à travailler, ou bien où ils/elles ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles.

16. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos de femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de recrutement et de promotion, la provision de formation professionnelle au personnel féminin dans le cadre de leur emploi, etc. *Veuillez décrire.*

17. Existence d'une association du personnel de sexe féminin ou d'une section de l'association du personnel réservée aux femmes. *Veuillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

18. Existence d'infrastructures et de matériel différents pour le personnel féminin et masculin tels que des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés.

FORMATION

19. Existence de formation sur les questions de genre, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions du genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou la traite d'êtres humains. *Veuillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation, si oui ou non elles sont obligatoires et qui les offre. Nombre et type de personnel ayant bénéficié de cette formation ?*

20. Est-ce que les autres sessions de formation, comme celles sur les droits humains, l'État de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent des informations sur les questions de genre ? *Veuillez décrire.*

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

21. Existence de mécanismes/organismes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein du service de police, incluant la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de membres du personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne ?*

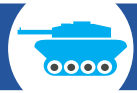
22. Existence de mécanismes/organes de contrôle externes, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre au sein du service de police comme la discrimination, le harcèlement et la violence

sexiste. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de membres du personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe ?*

23. Existence de mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle et l'évaluation, comme un conseil local de police ou des comités communautaires de sécurité. Les mécanismes/organes de contrôle externe incluent-ils des organisations de la société civile et plus particulièrement les organisations de femmes ?

24. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou autre forme de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veuillez préciser à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ? Qui a enquêté ? Nombre de fonctionnaires sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés ?*

III. INDICATEURS AU NIVEAU DES FORCES ARMÉES ET DE LA GENDARMERIE



POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Existence d'une politique institutionnelle relative au genre. Bénéficie-t-elle d'un budget lui étant dédié ? *Veuillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*

2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, les congés de maternité et de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, la retraite et autres avantages sociaux pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veuillez décrire en détails chacun des éléments en prenant note des différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et joindre une copie si possible.*

3. Existence d'une politique sur la discrimination, le harcèlement et/ou l'exploitation et l'abus sexuels pour le personnel des Forces armées. *Veuillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*

4. Existence d'un code de conduite sensible au genre. *Veuillez donner le titre et la date du code en question et joindre une copie. Si une copie ne peux pas être jointe, décrire en détails.*

5. Existence de procédures sur le signalement, l'investigation et l'application de sanctions permettant de réagir aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrée par des membres du personnel des Forces armées ou de la gendarmerie contre des collègues et des membres du public. *Veuillez décrire.*

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veuillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectés à ces structures.*

7. Existence de mécanismes de collaboration formelle ou informelle avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine, par exemple à travers un système d'aiguillage vers les services appropriés ou un groupe de travail conjoint sur la violence sexiste. *Veuillez décrire en détails.*

PERSONNEL

8. Nombre (ou pourcentage) du personnel masculin et féminin dans les Forces armées. *Veuillez inclure la date des données et essayez d'obtenir les données les plus récentes possibles.*

9. Nombre et pourcentage du personnel cadre et haut gradé de sexe masculin et féminin par rapport au personnel du niveau de débutant, y compris le grade et l'unité si possible.

10. Nombre de membres du personnel masculin et féminin participant aux missions de maintien de la paix, en spécifiant le rang et le type de poste (par exemple, civil, militaire ou policier).

11. Taux d'abandon/démission pour le personnel masculin par rapport au personnel féminin.

12. Existence d'objectifs de recrutement de femmes en nombre ou en pourcentage. *Veuillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*

13. Existence d'une procédure de vérification des antécédents, incluant les antécédents de violations des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle. *Veuillez décrire.*

14. Toute position/unité où les femmes /les hommes ne sont pas autorisés à travailler, ou bien où ils/elles ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles.

15. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos des femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de recrutement et de promotion, la provision de formation professionnelle des femmes sur le lieu d'emploi, etc. *Veuillez décrire.*

16. Existence d'une association du personnel de sexe féminin ou d'une section de l'association du personnel réservée aux femmes. *Veuillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

17. Existence d'infrastructures et de matériel différents pour le personnel féminin et masculin tels que des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés.

FORMATION

18. Existence de formation sur les questions de genre, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions du genre, le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les abus sexuels. *Veuillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation, si oui ou non ils sont obligatoires et qui offre la formation. Nombre et type de personnel ayant bénéficié de cette formation ?*

19. Est-ce que les autres sessions de formation, comme celles sur les droits humains, l'État de droit, les codes de conduite ou de déontologie, comprennent des informations sur les questions de genre ? *Veuillez décrire.*

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

20. Existence de mécanismes/organes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur l'éthique et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des forces armées et de la gendarmerie, incluant la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne ?*

21. Existence de mécanismes/organes de contrôle externe, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre au sein des forces armées et de la gendarmerie comme la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe ?*

22. Existence de mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans les procédures de contrôle et d'évaluation. *Les mécanismes/organes de contrôle externe permettent-ils la participation des organisations de la société civile et plus particulièrement des organisations de femmes ?*

23. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou autre forme de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veuillez précisez à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ? Qui a enquêté ? Nombre de fonctionnaires sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés ?*

IV. INDICATEURS AU NIVEAU DU SYSTÈME JUDICIAIRE

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Existence d'une ou de plusieurs politiques institutionnelles relative au genre au Ministère de la Justice, traitant des besoins différents du personnel et des bénéficiaires de sexe masculin et féminin. Bénéficie-t-elle d'un budget lui étant dédié ? *Veuillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*

2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, les congés de maternité et de congé de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, la retraite et autres avantages sociaux pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veuillez décrire en détails chacun des éléments en prenant note des différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et joindre une copie si possible.*

3. Existence d'une politique sur la discrimination, le harcèlement et/ou l'exploitation et l'abus sexuels pour le personnel du secteur judiciaire (incluant les juges, le personnel des tribunaux, le bureau du procureur, les services publiques d'aide juridique, etc.). *Veuillez énumérer les intitulés et dates desdites politiques et joindre des copies. S'il n'est pas possible de joindre une copie, décrire en détails.*

4. Existence d'un code de conduite ou code de déontologie sensible au genre pour les juges, les procureurs et/ou les avocats. *Veuillez donner le titre et la date du code en question et joindre une copie. Si une copie ne peux pas être jointe, décrire en détails.*

5. Existence de procédures spécifiques pour poursuivre les cas de traite d'êtres humains, de violence conjugale, ainsi que d'agression, de violence, d'exploitation et d'abus sexuels, par exemple des procédures pour la protection des victimes et des témoins, des règles concernant la production d'éléments de preuve ou des procédures de témoignage ou d'acceptabilité d'éléments de preuve. *Veuillez décrire en détails et joindre des copies, si possible.*

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

6. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veuillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces structures.*

7. Existence de services/structures spécialisés pour les bénéficiaires masculins et féminins tels que des programmes facilitant l'accès des femmes à la justice, des tribunaux pour la violence domestique et/ou les agressions sexuelles, des services d'aide juridique pour les femmes, des écrans ou des endroits isolés permettant d'interroger les victimes dans la confidentialité, etc. *Veuillez décrire le mandat et ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces services et structures.*

8. Existence de mécanismes formels ou informels de collaboration avec des organisations de femmes, les organisations de défenseurs des droits humains ou le ministère responsable des Questions de genre, des Femmes ou de la Condition féminine, par exemple à travers un système d'aiguillage vers les services appropriés ou centres d'aide aux victimes menés de façon conjointe. *Veuillez décrire en détails.*

PERSONNEL

9. Nombre (ou pourcentage) du personnel masculin et féminin dans le système judiciaire, incluant les juges, le personnel des tribunaux, le bureau du procureur, les avocats et les services publics d'aide juridique. *Veuillez inclure la date des données et essayer d'obtenir les données les plus récentes possibles.*

10. Nombre et pourcentage du nombre de juges de sexe masculin et féminin dans les tribunaux supérieurs (par exemple, la Haute Cour, la Cour constitutionnelle) ventilé par niveau d'ancienneté et les types de tribunaux qu'ils président.

11. Existence d'objectifs de recrutement de femmes dans les facultés de droit, comme avocates, procureurs, ou juges, en nombre ou en pourcentage. *Veuillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*

12. Existence d'une procédure de vérification des antécédents incluant les antécédents de violation des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle.

13. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître la nomination, la rétention et la promotion des femmes juges et procureurs. *Veuillez décrire.*

14. Existence d'associations pour les femmes juges et avocates. Veuillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.

FORMATION

15. Existence de programmes d'éducation sur les questions de genre dans les facultés de droit, de programmes de formation professionnelle pour les avocats et les juges, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions du genre, les lois portant sur les droits des femmes ou la violence conjugale, ou les exigences de preuve en cas de viol. *Veuillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation/cours et qui fournit la formation. Combien d'avocats et juges ont suivi ces formations ?*

16. Est-ce que les autres cours et sessions de formation, notamment sur le droit international des droits humains et sur la protection des victimes, comprennent de l'information sur les questions de genre ? *Veuillez décrire.*

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

17. Existence de mécanismes/organismes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein du service juridique, incluant les actes de discrimination, de harcèlement et de violence sexiste perpétrés par des juges, des procureurs ou des avocats. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne ?*

18. Existence de mécanismes/organes de contrôle externe, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre, comme la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste, au sein du système judiciaire. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe ?*

19. Existence de mécanismes formels d'inclusion des organisations de la société civile, incluant des organisations de femmes, dans le contrôle et l'évaluation du système judiciaire.

20. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veuillez préciser à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ? Qui a enquêté ? Nombre de membre du personnel du secteur de la justice sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés ?*

V. INDICATEURS AU NIVEAU DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

POLITIQUES ET PROCÉDURES

1. Existence d'une politique institutionnelle relative au genre et/ou de politiques qui répondent spécifiquement aux différents besoins du personnel masculin et féminin dans le secteur des services pénaux, ainsi qu'aux besoins de sécurité différents des hommes et des femmes composant la population purgeant une peine. Un budget y est-il attaché ? *Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*

2. Politiques de ressources humaines sur le mariage, la grossesse, le congé de maternité et de paternité, l'allaitement, les soins de santé, les heures de travail, de retraite et autres avantages pour le personnel masculin et féminin et leur famille. *Veuillez décrire en détails chacun de ces éléments en prenant note de différences éventuelles pour le personnel masculin et féminin et en joignant une copie, si possible.*

3. Existence d'une politique sur la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et/ou l'exploitation sexuelle et d'une politique concernant les abus perpétrés par le personnel des services pénaux et correctionnels, incluant des procédures opératoires normalisées en cas d'assaut, de violence ou d'harcèlement sexuels. *Veuillez donner l'intitulé et la date de chacune des politiques concernées en joignant des copies. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*

4. Existence d'un code de conduite sensible au genre. *Veuillez donner l'intitulé et la date du code de conduite en joignant une copie. S'il est impossible de joindre une copie, veuillez décrire en détails.*

5. Existence de procédures claires gouvernant l'interaction entre les membres du personnel carcéral masculin et féminin et les détenus. Par exemple, le personnel carcéral masculin ne devrait jamais procéder à des fouilles corporelles sur des détenues, ou être admis dans des endroits ou les détenues s'habillent et/ou prennent leur douche. *Veuillez décrire en détails et joindre des copies, si possible.*

6. Existence de politiques et procédures claires pour les détenus et les détenuesconcernant les visites de la famille et de l'époux (se). *Veuillez décrire en détails, en prenant note de toute différence dans le traitement réservé aux détenus des deux sexes, et joindre des copies, si possible.*

7. Existence de politiques et de procédures claires concernant les détenues enceintes, ayant de jeunes enfants et les enfants de détenus. *Veuillez décrire en détails, en prenant note de toute différence dans le traitement réservé aux détenus et les détenues, et joindre des copies, si possible.*

8. Existence de procédures sur le signalement, l'investigation et l'application de sanctions permettant de réagir aux cas de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violence sexiste perpétrée par des membres du personnel carcéral contre des collègues et des détenus, ou par des détenus contre d'autres détenus. *Veuillez décrire.*

STRUCTURE INSTITUTIONNELLE

9. Existence de structures institutionnelles internes traitant des questions de genre, comme des personnes ressources se consacrant aux questions de genre, des bureaux d'égalité des chances, etc. *Veuillez décrire le mandat ainsi que les ressources humaines et matérielles (budget) affectées à ces structures.*

10. Existence de lieux de détention séparés pour les détenus selon l'âge (adultes/mineurs) et le sexe.

11. Existence de cours et de formation spécialisés et de services et structures de réhabilitation pour les délinquants juvéniles et les détenus adultes de sexe masculin et féminin. *Veuillez décrire les services et leur disponibilité.*

12. Existence de services et de structures spécialisés permettant l'accès à des soins de santés et des programmes de désintoxication pour les détenus masculins et féminins, mineurs et adultes (y compris l'accès aux soins liés à la santé de la reproduction et la santé mentale). *Veuillez décrire les services et sa disponibilité.*

13. Existence de mécanismes formels ou informels de collaboration avec des organisations de femmes ou le ministère responsable des questions de genre ou de la condition féminine, par exemple à travers des programmes de réhabilitation des détenus menés de façon conjointe ou des activités menées par des ONG dans les prisons. *Veuillez décrire en détails.*

PERSONNEL

14. Nombre (ou pourcentage) d'individus de sexe masculin et féminin parmi les détenus adultes et les délinquants juvéniles (avant et après le procès), ainsi que parmi les personnes soumises à des mesures correctionnelles ne les privant pas de leur liberté (à savoir en liberté sous caution, en probation ou purgeant leur peine dans des services communautaires). *Veuillez inclure la date des données et essayer d'obtenir des données aussi récentes que possibles.*

15. Nombre (ou pourcentage) de personnel masculin et féminin en milieu carcéral. *Veuillez inclure la date des données et essayer d'obtenir des données aussi récentes que possibles.*

16. Nombre et pourcentage du personnel cadre et haut gradé de sexe masculin et féminin par rapport au personnel de niveau débutant.

17. Taux d'abandon/démission pour le personnel masculin par rapport au personnel féminin.

18. Existence d'objectifs de recrutement de personnel carcéral féminin en nombre ou en pourcentage. *Veuillez décrire en détails, notamment la date de l'adoption.*

19. Existence d'une procédure de vérification des antécédents incluant des antécédents de violations des droits humains des femmes, comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle. *Veuillez décrire.*

20. Toute position/unité où les femmes/ les hommes ne sont pas autorisés à travailler, ou bien où ils/elles ne travaillent pas en raison de pratiques institutionnelles. Par exemple si les hommes ne peuvent travailler dans les prisons pour femmes et vice versa.

21. Existence de mesures spécifiques en place pour accroître le recrutement, la rétention et l'avancement des femmes. Par exemple, le développement de matériel de recrutement comprenant des photos des femmes, des programmes de formation accélérée pour les femmes, l'inclusion de femmes dans le personnel de recrutement, des campagnes d'information pour le grand public, des critères de recrutement ajustés, des modes d'entrée latéraux, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la révision des critères de recrutement et de promotion, la provision de formation professionnelle des femmes sur le lieu d'emploi, etc. *Veuillez décrire.*

22. Existence d'une association du personnel féminin ou d'une section de l'association du personnel réservée aux femmes. *Veuillez inclure des informations sur le nombre d'adhérents, l'année de création, le mandat et les activités en cours.*

23. Existence d'infrastructures et de matériel différents pour le personnel féminin et masculin tels que des salles de bains séparées, des uniformes différents ou des logements séparés.

FORMATION

24. Existence de formation sur les questions de genre, comme des sessions de formation portant spécifiquement sur la sensibilisation aux questions du genre, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels, la violence conjugale, les agressions sexuelles ou le trafic d'êtres humains. *Veuillez décrire la durée et le contenu des sessions de formation, si oui ou non ils sont obligatoires et qui offre la formation. Nombre et type de personnel ayant bénéficié de cette formation ?*

25. Est-ce que les autres sessions de formation, comme celles sur les droits humains ou les codes de conduite ou de déontologie, comprennent des informations sur les questions de genre ? *Veuillez décrire.*

CONTRÔLE INTERNE ET EXTERNE

26. Existence de mécanismes/organismes de contrôle interne comme une commission d'enquête ou une unité sur la conduite et la discipline ayant pour mandat d'enquêter sur les questions de genre au sein des services pénaux, incluant la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle interne ?*

27. Existence de mécanismes/organes de contrôle externe, comme un médiateur ou une commission des droits de l'homme, ayant le mandat d'enquêter sur les questions relatives au genre au sein des services pénaux comme la discrimination, le harcèlement et la violence sexiste. *Veuillez décrire le mandat et donner un aperçu des activités. Nombre de personnel masculin et féminin au sein de l'organe de contrôle externe ?*

28. Existence de mécanismes formels d'inclusion de la société civile dans le contrôle et l'évaluation. *Les mécanismes et organes de contrôle externe permettent-ils la participation des organisations de la société civile et plus particulièrement des organisations de femmes ? Les organisations de la société civile peuvent-elles faire un suivi des conditions d'incarcération ?*

29. Nombre de rapports soumis aux mécanismes et structures de contrôle et d'évaluation internes et/ou externes concernant la discrimination, le harcèlement sexuel ou autre forme de violence sexiste dans la dernière année (ou les données disponibles les plus récentes). *Veuillez précisez à qui ils ont été soumis. Combien de ces rapports ont fait l'objet d'une enquête ? Qui a enquêté ? Nombre d'employés ou de détenus sanctionnés pour harcèlement sexuel ou autres formes de violence sexiste dans la dernière année. Comment ont-ils été sanctionnés ?*